SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 11. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 8 grudnia 2020 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 11)

8 grudnia 2020 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie ochrony środowiska pracy i życia przed zagrożeniami elektromagnetycznymi,

– „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.” – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Andrzej Kwaliński** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram ostatnie w 2020 r. posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam wszystkich państwa. To posiedzenie będzie poświęcone przygotowaniu do 2021 r. Okaże się, czy równie nieprzewidywalnego jak bieżący rok. W grudniu ubiegłego roku nikt z nas nie przypuszczał, jak sytuacja rozwinie się w 2020 r. Tak się stało, że mijający rok był zupełnie zdominowany przez pandemię koronawirusa, zapoczątkowaną w odległych Chinach. Nikt nie spodziewał się, że tak prędko i z taką siłą rozprzestrzeni się na Europę, Polskę i cały świat. W tym roku z naszego grona pan Kazimierz Kimso przeszedł tę chorobę. Mamy informację, że pan Janusz Kowalski reprezentujący rzemiosło był – być może jeszcze jest – w szpitalu. Mówię „być może”, ponieważ nie udało nam się wczoraj ani dziś z nim skontaktować lub z jego sekretariatem. Natomiast na pewno wszyscy łączymy się dziś w życzeniach szybkiego powrotu do zdrowia dla pana Janusza. Oby nikomu więcej z naszego grona nie przytrafiła się ta historia.

Grudzień w polskiej historii to miesiąc bardzo szczególny – miesiąc dat smutnych i tragicznych – 39. rocznica wprowadzenia stanu wojennego, grudniowa zbrodnia w 1970 r., „czarny czwartek” w Gdyni. Ale później dużo radośniejsze święta Bożego Narodzenia. Niestety, w tym roku te święta też nam upłyną pod znakiem rygorów pandemii i zapewne nie będą tak radosne, jak zazwyczaj. Aby nadzieje, które zawsze ze sobą niesie Boże Narodzenie, spełniły się jak najszybciej i żebyśmy mogli po sylwestrze, który również będzie spędzany w dość kameralnych gronach, witać 2021 r. z nowymi nadziejami, które oby jak najrychlej się spełniły. Żeby ten straszny okres pandemii od nas jak najszybciej odszedł i żebyśmy już na święta Zmartwychwstania mogli mówić o wracającym do normalnego życia kraju i świecie. Tego będziemy sobie wszyscy życzyli.

Przepraszam za nieco refleksyjny ton na początku. Ale sytuacja, w której żyjemy, do tego skłania i usprawiedliwia mój wywód.

Witam na dzisiejszym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy głównego inspektora pracy pana Andrzeja Kwalińskiego wraz ze współpracownikami.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie ochrony środowiska pracy i życia przed zagrożeniami elektromagnetycznymi, projekt stanowiska został przygotowany przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy; pkt 2 – „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.”, materiał został przygotowany przez Główny Inspektorat

Pracy; pkt 3 – sprawy bieżące. Czy są uwagi do porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie ochrony środowiska pracy i życia przed zagrożeniami elektromagnetycznymi.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP prof. Danuta Koradecka:

Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy na wczorajszym posiedzeniu przyjął projekt stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie projektu ochrony środowiska pracy i życia przed zagrożeniami elektromagnetycznymi. Oto proponowane brzmienie stanowiska: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 17 listopada 2020 r. zapoznała się z problematyką ochrony przed zagrożeniami elektromagnetycznymi w środowisku pracy i życia, związanymi z użytkowaniem nowoczesnych technologii elektromagnetycznych. Podstawę dyskusji stanowiły materiały przygotowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Główny Inspektorat Ochrony Środowiska.

Ze względu na nierozerwalny związek wykorzystywania urządzeń elektrycznych i rozpraszania energii elektromagnetycznej w ich otoczeniu emisja pola elektromagnetycznego jest dziś wszechobecnym czynnikiem środowiska pracy i życia. Dotyczy to m.in. takich technik, jak bezprzewodowe przesyłanie informacji i energii, nagrzewanie indukcyjne – dielektryczne i mikrofalowe – elektryczne i hybrydowe zespoły napędowe, zdalna identyfikacja obiektów, elektrodiagnostyka i elektroterapia medyczna.

Współczesne społeczeństwa doświadczają narażenia na zróżnicowane pole elektromagnetyczne, zarówno w miejscu pracy, jak i w środowisku ogólnodostępnym oraz podczas wykonywania niektórych procedur medycznych. Szacunkowe dane wskazują, że 1%–5% pracujących wykonuje czynności zawodowe w narażeniu na pole elektromagnetyczne, a stosunkowo słabsza ekspozycja ludności obejmuje prawie całą populację kraju. Ponadto część aktywności zawodowych odbywa się w środowisku ogólnodostępnym, gdzie ludność i pracujący podlegają oddziaływaniu tego samego czynnika środowiskowego, ale w zróżnicowanych okolicznościach i czasie (np. pasażerowie i kierujący pojazdami komunikacji miejskiej czy klienci i sprzedawcy w centrach handlowych).

Wymagania prawa pracy, transponujące dyrektywę 2013/35/UE w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony pracowników przed zagrożeniami elektromagnetycznymi, określają działania wymagane od pracodawcy w zakresie rozpoznania, oceny i ograniczania tych zagrożeń. Określono tam także zagrożenia bezpieczeństwa (w tym wypadkowe) oraz zdrowia (klasyfikacja 2B IARC) wynikające z narażenia na pole elektromagnetyczne, powstające w wyniku jego oddziaływania bezpośredniego, tj. absorpcji energii elektromagnetycznej w organizmie pracownika, i pośredniego, z uwzględnieniem absorpcji w obiektach materialnych, w szczególności w urządzeniach elektronicznych.

Prawo pracy dopuszcza znacznie silniejsze narażenie pracowników o potwierdzonym stanie zdrowia i przeszkolonych na temat natury oraz prewencji zagrożeń elektromagnetycznych w porównaniu z ekspozycją ludności. Dodatkowym warunkiem akceptacji prawnej dla większego narażenia pracowników jest oznakowanie w środowisku pracy źródeł tego narażenia oraz dokładne rozpoznanie jego parametrów.

Ponadto dyrektywa 2013/35/UE obliguje Komisję Europejską i państwa członkowskie UE do monitorowania rozwoju wiedzy naukowej na temat odległych skutków narażenia długotrwałego oraz odpowiedniego dostosowywania wymagań prawa pracy w tym zakresie.

Istotne zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia wynikające z oddziaływania pola elektromagnetycznego są obecnie pochodną nowych rodzajów narażeń stosunkowo licznych grup ludzi. Wynikają one np. z indukcyjnego ogrzewania w gastronomii, bezprzewodowego ładowania akumulatorów czy bezprzewodowego przesyłania informacji z wykorzystaniem promieniowania elektromagnetycznego o wyższych niż dotychczas używane

częstotliwościach, tj. w paśmie powyżej 3 GHz. Ekstremalnie silne narażenia dotyczą mniej licznych grup pracowniczych (np. techników elektroradiologii wykonujących badania diagnostyczne rezonansu magnetycznego czy pracowników obsługujących ręcznie impulsowe zgrzewarki punktowe).

Wiedza naukowa o specyfice zagrożeń elektromagnetycznych jest obecnie wystarczająca do systemowej ochrony społeczeństwa przed niepożądanymi skutkami narażenia na pola elektromagnetyczne i określenia opartych na solidnych podstawach naukowych skutecznych organizacyjno-technicznych działań ochronnych.

Należy więc promować użytkowanie technologii elektromagnetycznych w warunkach jak najpełniejszego zachowania bezpieczeństwa elektromagnetycznego, zwłaszcza że badania profili zagrożeń i funkcjonalności rozwiązań technicznych wykorzystujących emisję promieniowania elektromagnetycznego wykazują możliwość zmniejszenia zagrożeń elektromagnetycznych przy równoczesnej poprawie parametrów użytkowych tych rozwiązań. Przykładowo, w sieciach tzw. internetu rzeczy z wykorzystaniem urządzeń nasobnych odpowiednia zmiana lokalizacji bezprzewodowych urządzeń nasobnych zmniejsza nawet 10-krotnie poziom narażenia pracownika, a równocześnie wielokrotnie poprawia parametry komunikacyjne urządzenia.

Systemowe działania państwa w zakresie ochrony przed zagrożeniami elektromagnetycznymi obejmują również nadzór nad parametrami ekspozycji na promieniowanie elektromagnetyczne w miejscach przebywania ludności. Ekspozycja ta jest m.in. konsekwencją użytkowania instalacji radiokomunikacyjnych – radiowych, telewizyjnych – oraz mobilnej telefonii i bezprzewodowego dostępu do internetu.

Główny Inspektorat Ochrony Środowiska od 2008 r. prowadzi w całym kraju ujednolicony odpowiednimi przepisami program okresowych pomiarów promieniowania elektromagnetycznego w ponad 2 tys. miejsc – w centralnych dzielnicach miast o liczbie mieszkańców przekraczającej 50 tys. oraz w pozostałych miastach i na terenach wiejskich. Zadaniem tego monitoringu jest ocena zmian poziomów sztucznie wytworzonego promieniowania elektromagnetycznego w środowisku w miejscach dostępnych dla ludności.

Największe zmiany związane są z radiokomunikacją ruchomą, tj. w telefonii komórkowej i mobilnym dostępie do zasobów internetu. Monitoring środowiska w okresie 2008–2020 wskazuje na sukcesywny wzrost średniego poziomu ekspozycji na promieniowanie elektromagnetyczne w miejscach dostępnych dla ludności. Wynika to ze wzrostu liczby nowych instalacji emitujących promieniowanie elektromagnetyczne lub rozbudowy instalacji już istniejących. Nadal jednak są to poziomy znacznie poniżej wartości poziomu oddziaływania elektromagnetycznego w środowisku pracy.

Planowana jest kontynuacja monitoringu środowiska elektromagnetycznego w ramach państwowego monitoringu środowiska w zakresie dostosowanym do parametrów emisji nowych systemów radiokomunikacyjnych, szczególnie istotna ze względu na dynamiczny rozwój infrastruktury radiokomunikacyjnej (m.in. w ramach budowy sieci nowej generacji, tzw. 5G) i możliwy wpływ jej użytkowania na warunki narażenia ludności na promieniowanie elektromagnetyczne.

W dyskusji na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy podkreślono, że efektywna ochrona przed zagrożeniami elektromagnetycznymi wymaga ścisłej współpracy organów kontrolnych – Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz Inspekcji Ochrony Środowiska – ze specjalistami bezpieczeństwa i higieny pracy, lekarzami medycyny pracy oraz placówkami naukowymi specjalizującymi się w rozpoznaniu i ocenie zagrożeń elektromagnetycznych oraz w ocenie skuteczności działań podejmowanych w celu ochrony przed tymi zagrożeniami.

Na podstawie materiałów i dyskusji Rada Ochrony Pracy, wobec dynamicznego rozwoju technologii elektromagnetycznych, obserwowanego obecnie i prognozowanego w najbliższych latach, uznaje za celowe podjęcie następujących działań:

1. Monitorowanie związanych z rozwojem technologicznym zmian warunków narażenia pracujących na pole elektromagnetyczne, ze zwróceniem uwagi na sytuację pracowników samozatrudnionych oraz pracowników szczególnie zagrożonych (takich jak kobiety w ciąży i użytkownicy implantów medycznych).

2. Utrzymywanie krajowych badań naukowych w zakresie rozpoznania, oceny i monitorowania zagrożeń elektromagnetycznych w środowisku pracy i życia oraz oceny skuteczności środków ochronnych.

3. Promowanie bezpieczeństwa elektromagnetycznego przy użytkowaniu technologii elektromagnetycznych w środowisku pracy i życia.

4. Wzmocnienie szkoleń specjalistycznych i opieki w zakresie medycyny pracy dla najsilniej narażonych pracowników.

5. Opracowanie koncepcji obowiązków, kompetencji i odpowiedzialności „inspektora ochrony elektromagnetycznej" dla cywilnych przedsiębiorstw użytkujących źródła silnego pola elektromagnetycznego (podobne do rozwiązań wprowadzonych w resorcie obrony narodowej).

6. Wzmocnienie potencjału Państwowej Inspekcji Sanitarnej w zakresie oceny zagrożeń elektromagnetycznych w ramach nadzoru środowiska pracy.

7. Wzmocnienie potencjału Inspekcji Ochrony Środowiska pod kątem monitorowania warunków narażenia na pole elektromagnetyczne w środowisku ogólnodostępnym".

Do projektu stanowiska został załączony rozdzielnik. Proponujemy przesłać stanowisko do wiadomości: marszałkowi Sejmu, sejmowej i senackiej Komisji Zdrowia, Ministerstwu Rozwoju, Pracy i Technologii, Ministerstwu Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwu Zdrowia, Ministerstwu Edukacji Narodowej, Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Inspekcji Ochrony Środowiska oraz reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników. Natomiast do realizacji: Ministerstwu Rozwoju, Pracy i Technologii – wnioski nr 1, 2, 3, 4, 5; Ministerstwu Zdrowia – wnioski nr 1, 2, 3, 4, 6; Ministerstwu Edukacji Narodowej – wnioski nr 2, 3; Państwowej Inspekcji Pracy – wnioski nr 1, 3, 4, 5; Państwowej Inspekcji Sanitarnej – wnioski nr 1, 4, 5, 6; Inspekcji Ochrony Środowiska – wnioski nr 1, 3, 7; Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy – Państwowemu Instytutowi Badawczemu – wnioski nr 1, 2, 3, 4, 5; reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników – wnioski nr 1, 3, 4.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy są uwagi do proponowanego stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (29) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie ochrony środowiska pracy i życia przed zagrożeniami elektromagnetycznymi.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.", materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy.

Oddaję głos głównemu inspektorowi pracy panu Andrzejowi Kwalińskiemu.

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Wypełniając ustawowy obowiązek, mam zaszczyt – po raz pierwszy jako główny inspektor pracy – przedstawić „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.".

Pragnę podkreślić, że stałym priorytetem działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych PIP jest dążenie do osiągnięcia trwałej poprawy stanu przestrzegania prawa wobec osób świadczących pracę. Wypełnianie tej misji polega przede wszystkim na eliminowaniu lub minimalizowaniu negatywnych tendencji na rynku pracy, takich jak zaniżanie standardów bezpieczeństwa pracy, nadużywanie umów prawa cywilnego kosztem praw pracowniczych, nierzetelne rozliczanie czasu pracy, a także niewypłacanie bądź nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń pracownikom.

Planując na przyszły rok 52 tys. kontroli, braliśmy pod uwagę fakt, że kontrole będą przeprowadzane w trudnych, a może nawet bardzo trudnych warunkach, wywołanych pandemią COVID-19. Doświadczenia z 2020 r. pokazują, że wiąże się to z różnego rodzaju ograniczeniami w funkcjonowaniu podmiotów gospodarczych, w tym również okresowym zamykaniem zakładów niektórych branż. Ponadto uwzględniliśmy wydłużenie czasu trwania czynności kontrolnych z powodu zaostrzonego reżimu sanitarnego.

Zanim przejdę do przedstawienia naszego programu działania, chciałbym wrócić na moment do tego, co powiedziałem na początku w momencie obejmowania stanowiska głównego inspektora pracy. Pragnę przypomnieć, że nadrzędne znaczenie będzie miała jakość kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy. Chciałbym bezwzględnie skończyć z pozorowaniem działań przez Państwową Inspekcję Pracy, a zająć się konkretnymi działaniami i rozwiązaniami, a przede wszystkim pracą merytoryczną prowadzoną przez inspektorów pracy. Chciałbym bardzo uaktywnić inspektorów i starszych inspektorów posiadających tytuły specjalistów i starszych specjalistów. Posiadanie tych tytułów nobilituje w jakiś sposób tych ludzi i przede wszystkim daje rękojmię prawidłowego realizowania przez nich kontroli. Do dyspozycji zamierzeń, które mamy na przyszły rok, mamy ponad 1530 inspektorów pracy, w tym jest 600 inspektorów, którzy posiadają specjalizację lub uprawnienia starszych specjalistów, z tego 550 osób to są osoby, które czynnie wykonują czynności kontrolne. Pozostałe to osoby, które zajmują stanowiska funkcyjne w Państwowej Inspekcji Pracy, typu okręgowi inspektorzy pracy, dyrektorzy bądź nadinspektorzy nierealizujący kontroli.

Chciałbym również państwu przypomnieć, bo jest to jakimś stałym elementem skarg i narzekań na Państwową Inspekcję Pracy, przede wszystkim ze strony pracodawców, że działania Państwowej Inspekcji Pracy są ukierunkowane przede wszystkim na jakieś retorsje w stosunku do pracodawców ze względu na występujące nieprawidłowości. Nie jest tak do końca. Funkcjonuje u nas Departament Prewencji i Promocji, który w bardzo szerokim zakresie podejmuje działania promujące określone rozwiązania m.in. zaraz po wejściu przepisów ustaw, które normują te zagadnienia. W związku z tym, jeżeli później występują jakieś przypadki działań bardzo czy bardziej zdecydowanych ze strony inspekcji pracy, one mogą być konsekwencją tego, że pracodawcy, przedsiębiorcy nie korzystali z działań prewencyjno-promocyjnych PIP. Nie zadbali o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.

Strukturę programu działania na najbliższy rok tworzą zarówno zadania bieżące – ukierunkowane na kompleksową ocenę wybranych problemów ochrony pracy, zadania własne okręgowych inspektoratów pracy – o znaczeniu lokalnym, ale również pilotażowym, zadania stałe, służące systematycznemu egzekwowaniu prawa, a także zadania długofalowe. Od lat w formule zadań długofalowych inspekcja ujmuje strategiczne obszary ochrony pracy, wymagające działań w dłuższej perspektywie czasu. Umożliwia to osiągnięcie zauważalnych efektów i poprawę respektowania przepisów prawa pracy.

Rok 2021 jest ostatnim rokiem realizacji długofalowego programu przygotowanego na lata 2019–2021. Państwowa Inspekcja Pracy, oprócz kontynuacji działań prowadzonych w strategicznych obszarach ochrony pracy, będzie realizowała kolejne, nowe zadania wynikające ze zmian prawa.

W celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania gospodarki w warunkach wywołanych pandemią COVID-19 wprowadzono nowe regulacje prawne, które w istotny sposób zmieniły sytuację podmiotów gospodarczych na rynku pracy.

W związku z tym, że nowe regulacje mają zasadniczy wpływ na uprawnienia pracowników i pracodawców, Państwowa Inspekcja Pracy podejmie w 2021 r. działania kontrolne nakierowane na weryfikację prawidłowości stosowania nowych rozwiązań prawnych, w tym działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19, a nadto przeprowadzi szeroko pojęte działania prewencyjne w celu ochrony pracowników w sytuacji zagrożenia epidemicznego. Przyjęte rozwiązania legislacyjne nałożyły nowe obowiązki na zakłady pracy, obligując do zorganizowania pracy w sposób uwzględniający zaostrzony reżim sanitarny oraz nakładając obowiązek dostarczania pracownikom środków chroniących przed rozprzestrzenianiem się koronawirusa. W tym miejscu chciałbym wrócić na własne podwórko. Pracownicy inspekcji pracy, tak jak pracownicy pozostałych podmiotów gospodarczych w Polsce, są niestety narażeni na oddziaływanie COVID-19. Muszę z żalem powiedzieć, że w bieżącym roku budżet Państwowej Inspekcji Pracy został zmniejszony o ponad 23 mln zł. To bardzo znacząca kwota. Abyśmy mogli realizować kontrole w zakładach pracy, pracownicy muszą być zabezpieczeni w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, tak aby mogli bezpiecznie

wykonywać te działania. Niestety, po odebraniu nam 23 mln zł w jakiś sposób straciliśmy możliwość efektywnego działania w tym zakresie. Służby finansowe Głównego Inspektoratu Pracy oszacowały, że aby zabezpieczyć pracowników Państwowej Inspekcji Pracy potrzebne jest ponad 7 mln zł, by zakupić odpowiednie środki ochrony indywidualnej i zabezpieczenia w jakiś sposób. Po to, aby zrealizować w jakiś sposób ten zamiar, który państwu przedstawiam, będziemy musieli znaleźć te kwoty. Czy to uda się do końca? Zobaczymy, gdy będziemy na bieżąco realizowali plan pracy.

Kontrole obejmą również przestrzeganie nowych rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dotyczących m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, w szczególności ze względu na wprowadzenie wielu zmian z zakresu prawa pracy, w tym przede wszystkim związanych z obniżeniem wymiaru czasu pracy pracownika lub objęciem pracownika przestojem ekonomicznym, jak też elastycznych zasad ustalania pracownikom czasu pracy czy porozumień o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia czy wprowadzeniem pracy zdalnej. Ograniczenie wysokości odpraw, odszkodowań lub innych świadczeń pieniężnych przewidzianych do wypłaty w razie ustania stosunku pracy, modyfikacja zasad udzielania urlopów czy wprowadzenie wspomnianych przeze mnie zmian może prowadzić do licznych nadużyć, co czyni koniecznym prowadzenie działań kontrolnych w celu ochrony praw pracowników.

Zgodnie z programem długofalowym inspektorzy przeprowadzą kontrole w następujących obszarach. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń. Działania kontrolne obejmą zakłady ujęte w programie wzmożonego nadzoru, czyli o dużej liczbie osób pracujących w warunkach zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi lub szkodliwymi dla zdrowia. Podobnie jak w latach poprzednich, działania kontrolno-prewencyjne będą realizowane także w zakładach, w których występują substancje niebezpieczne w ilościach wskazujących na wysokie ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Wykorzystywanie w niektórych procesach pracy substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym wymusza konieczność kontroli poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w związku ze zmianami legislacyjnymi poszerzającymi katalog procesów pracy, w których dochodzi do uwalniania takich substancji, mieszanin i czynników. Tego typu procesów mamy – niestety – coraz więcej. Bardzo często one nie są jeszcze prawidłowo monitorowane.

Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrażanie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy. Eliminowanie w kontrolowanych zakładach źródeł wypadków przy pracy to kluczowe zadanie inspekcji. Jest ono ujęte m.in. jako stałe w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Zdarzenia wypadkowe, zwłaszcza o cechach powtarzalnych, zwykle świadczą o niewłaściwej organizacji pracy. Dlatego tak ważne jest, by zarządzanie bezpieczeństwem pracy traktowane było przez pracodawców w kategoriach podstawowego elementu zarządzania firmą, szczególnie w zakładach o najwyższych wskaźnikach wypadków. Podczas realizacji tego tematu przewidziane są działania prewencyjne ukierunkowane na motywowanie pracodawców do większego zaangażowania na rzecz bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia.

Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa. Rok 2021 to III etap kampanii prewencyjno-kontrolnej „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa". Kontrole zaplanowane są u pracodawców, którzy zakończyli działania prewencyjne, dostosowujące ich firmy do obowiązujących przepisów prawa pracy. Część działań kontrolnych zostanie przeprowadzona w tych podmiotach, które nie przystąpiły, mimo zaproszenia, do realizacji programu prewencyjnego lub odstąpiły od jego realizacji. Chciałbym na moment wrócić do tego, co powiedziałem wcześniej, że niestety bardzo wielu pracodawców nie korzysta z działań, które prowadzimy w zakresie promocji i prewencji. Niestety, ale w wielu przypadkach

będzie miało to jakieś odzwierciedlenie w działaniach egzekucyjnych i w karach nałożonych na pracodawców przez inspektorów pracy. Działania kontrolne zostaną wsparte działaniami prewencyjnymi w formie dodatkowych szkoleń i udostępniania wydawnictw specjalnie przygotowanych w tym celu.

W ramach zadań rocznych kontynuowane będą m.in. kontrole w zakładach gospodarki komunalnej, w leśnictwie i zakładach rolnych. Zaplanowane działania kontrolne w zakładach gospodarki komunalnej mają na celu przede wszystkim ograniczanie narażenia pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych. W 2021 r. kontrolowane będą oczyszczalnie ścieków oraz zakłady zajmujące się odbiorem odpadów komunalnych. W zakładach usług leśnych kontrole poziomu bezpieczeństwa przy pozyskiwaniu, zrywce i transporcie drewna będą prowadzone z uwagi na wysoki poziom zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących. Inspektorzy pracy zweryfikują przygotowanie pracowników do pracy, w tym wyposażenie w środki ochrony indywidualnej adekwatne do zagrożeń, posiadanie uprawnień do obsługi pilarek, wyposażenie w niezbędny sprzęt pomocniczy na powierzchniach zrębowych i organizację pracy w lesie. W przedsiębiorstwach rolnych kontrole będą dotyczyły stanowisk pracy zorganizowanych w związku z określonym rodzajem i etapem produkcji rolniczej (sadzenie, opryski, nawożenie, zbiór plonów, obsługa zwierząt, prace transportowe). Część kontroli poświęcona zostanie ocenie przestrzegania przepisów w zakładach przetwórstwa rolnego.

Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy w 2021 r. będzie realizowała nowe zadania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, takie jak kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach obróbki drewna. Weryfikacji zostaną poddane konserwacja maszyn i wyposażenie ich w niezbędne elementy gwarantujące bezpieczną obsługę oraz organizacja pracy. Generalnie mówiąc, będziemy kontrolowali prawidłowość utrzymywania parku maszynowego w zakładach przetwórstwa drewna. Podczas zaplanowanych na 2021 r. kontroli sprawdzone zostanie wypełnianie przez pracodawców obowiązków wynikających z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, w odniesieniu do pracy w narażeniu na pyły drewna.

Organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, w tym w zakładach zajmujących się remontami, naprawami oraz usuwaniem awarii maszyn i urządzeń technicznych. Inspektorzy pracy ocenią sposób organizowania pracy przy naprawie i usuwaniu awarii urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, szczególnie w zakresie nowego rozporządzenia określającego bezpieczne i higieniczne warunki pracy podczas prowadzenia prac eksploatacyjnych.

Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz w związku z obciążeniami układu mięśniowo-szkieletowego. Kontrolom zostaną poddane: organizacja pracy, komunikacja wewnątrzzakładowa, przygotowanie pracowników do pracy, w tym posiadanie wymaganych uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń używanych w transporcie, oraz bezpieczeństwo składowania towarów i produktów.

Bezpieczeństwo pracy w przemyśle – wytwarzanie i przetwarzanie tworzyw sztucznych. W tej gałęzi przemysłu występuje wiele zagrożeń wypadkowych i zawodowych, związanych z formowaniem, wytłaczaniem, prasowaniem, obróbką, klejeniem i zgrzewaniem tworzyw sztucznych. Elementami środowiska pracy stwarzającymi szczególne zagrożenie są przede wszystkim szkodliwe czynniki chemiczne, jak również wirujące części maszyn i narzędzi, gorące powierzchnie materiałów i urządzeń oraz hałas.

Program działania Państwowej Inspekcji Pracy przewiduje realizację zadań stałych, wynikających bądź z zapisów ustawowych, bądź z potrzeby monitorowania wybranych obszarów ochrony pracy. Nadal prowadzone będą m.in. kontrole w ramach nadzoru rynku maszyn i urządzeń (przy czym w 2021 r. szczególna uwaga zostanie zwrócona na maszyny użytkowane w rolnictwie oraz środki ochrony układu oddechowego), a także kontrole wypełniania obowiązków wynikających z unijnych rozporządzeń dotyczących chemikaliów.

Sektorem, na który Państwowa Inspekcja Pracy co roku zwraca szczególną uwagę, jest budownictwo. Wynika to z utrzymującej się dużej liczby rejestrowanych wypadków przy pracy oraz stwierdzanych nieprawidłowości. Głównym celem kontroli pozostanie maksymalne ograniczenie zagrożeń wypadkowych, weryfikacja zapewnienia na budowach środków ochrony zbiorowej, ocena koordynacji prac na placu budowy oraz przygotowania pracowników do pracy, w szczególności kontrola ważności posiadanych uprawnień kwalifikacyjnych i wyposażenia w środki ochrony indywidualnej. Kontynuowane będą kontrole prac wykonywanych żurawiami.

Z myślą o szybkim eliminowaniu zagrożeń dotyczących tysięcy osób pracujących na różnego rodzaju placach budowy w „Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r." uwzględnione zostały również krótkie kontrole w budownictwie. Wśród wielu zadań stałych do obowiązków inspekcji pracy należą również kontrole przestrzegania regulacji prawnych związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

W odniesieniu do problematyki prawnej ochrony pracy program koncentruje się na zagadnieniach o szczególnym znaczeniu społecznym, takich jak: czas pracy (stanowiący istotny problem ze względu na powszechną tendencję do zwiększania liczby godzin pracy) oraz wypłata wynagrodzenia za pracę, problematyka umów cywilnoprawnych i należności z tego tytułu – to problem, który cały czas występuje w polskiej gospodarce – przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy. Skargi wskazujące na naruszenia przepisów o czasie pracy i wypłacie należności pracowniczych rokrocznie stanowią blisko połowę ogółu skarg zgłoszonych do inspekcji pracy. Oprócz kontroli w zakładach różnych branż w 2021 r. dodatkowo przewidujemy prowadzenie ukierunkowanych działań kontrolnych w zakresie czasu pracy w podmiotach działających w branży usługowej oraz budowlanej.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych będą skupiać się na dokonaniu oceny warunków świadczenia pracy, w szczególności na podstawie umów zlecenia i umów o dzieło, a także umów zawartych z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą – z uwzględnieniem powtarzalności ich zawierania. Kontrolami objęte będą zwłaszcza podmioty należące do branż, w których w ostatnich latach stwierdzono znaczący odsetek nieprawidłowości, tj. działających w obszarze budownictwa, handlu i napraw oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych. Jednocześnie sprawdzane będzie stosowanie przepisów o minimalnej stawce godzinowej dla osób pracujących na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług. Kontynuowane będą również kontrole przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych. W 2021 r. działania kontrolne prowadzone będą w stosunku do wszystkich podmiotów zobowiązanych do wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych.

W placówkach oświatowych przedmiotem kontroli będą zwłaszcza zagadnienia związane z nawiązywaniem stosunku pracy z nauczycielami (w szczególności na podstawie umów okresowych), a także dotyczące wypłaty wynagrodzeń oraz urlopów i funduszy socjalnych.

Chciałbym podkreślić, że jednym z najważniejszych zadań stałych Państwowej Inspekcji Pracy jest badanie skarg zgłaszanych do urzędu. Dominującymi problemami, zgłaszanymi przez pracowników, są wynagrodzenia, stosunek pracy i czas pracy. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy prowadzą kontrole, których liczba w stosunku rocznym stanowi znaczną część ogółu przeprowadzonych kontroli. Zaznaczam ponadto, że większość skarg zawiera po kilka problemów i zarzutów dotyczących naruszania przepisów prawa pracy, a ich zbadanie wymaga szczególnego zaangażowania ze strony inspektorów pracy. Chciałbym, żeby państwo zwrócili uwagę na prezentowany slajd, z którego jednoznacznie wynika, że liczba zagadnień poruszanych w skargach jest prawie dwukrotnie większa niż liczba składanych skarg. W ciągu ostatnich trzech lat ta sytuacja się powtarza. Występowała również we wcześniejszym okresie.

Corocznie inspektorzy pracy są angażowani w działania prowadzone w ramach „Krajowej strategii kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców". Równolegle z tymi kontrolami kontynuowana

będzie kampania „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe" realizowana pod hasłem „Nie prowadź bez przerwy". Planuje się dalsze szkolenia na temat prawa transportowego.

Wobec ujawnianych uchybień dotyczących przepisów o urlopach niezbędne jest także ukierunkowanie czynności kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy na te zagadnienia. Kontrole obejmujące całokształt przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych prowadzone będą wobec wszystkich pracodawców. Przewiduje się zarówno kontrole planowe, jak i kontrole będące reakcją na skargi.

Przewidziana jest także kompleksowa ocena stanu przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów bhp, w zakładach opieki zdrowotnej, zakładach górniczych oraz w placówkach handlowych. W podmiotach prowadzących działalność leczniczą, w tym oferujących szpitalne i ambulatoryjne świadczenia zdrowotne, zakres kontroli obejmie m.in. przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania (z uwzględnieniem zjawiska udzielania przez lekarzy i pielęgniarki świadczeń zdrowotnych na podstawie różnych stosunków prawnych na rzecz kontrolowanych podmiotów), czasu pracy i wynagrodzeń. Przeanalizowane zostaną także warunki pracy w narażeniu na działanie czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia pracowników medycznych.

Kontrole w branży górniczej ukierunkowane będą na likwidację nieprawidłowości, które mogą skutkować wypadkami pracowników kopalń oraz pracowników firm świadczących usługi górnicze. Zweryfikowana zostanie prawidłowość przeprowadzonych postępowań powypadkowych, w tym wiarygodność ustalonych okoliczności i przyczyn wypadków, zwłaszcza powtarzalnych. To bardzo istotna kwestia, która bezwzględnie powinna obejmować wszystkie branże, ponieważ – mimo wszystko – występuje bardzo duża powtarzalność okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Jeżeli udałoby się je wyeliminować, to odnotowalibyśmy znaczący spadek występujących zagrożeń, które są przyczynami wypadków przy pracy. Inspektorzy przeanalizują też m.in. przestrzeganie norm czasu pracy, w tym regulacji prawnych dotyczących świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w warunkach przekroczenia norm higieniczno-sanitarnych (NDS i NDN).

W placówkach handlowych, oprócz zagadnień badanych standardowo, m.in. nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, weryfikacja umów cywilnoprawnych, czas pracy, kontrole obejmą realizację postanowień ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, szczególnie w przypadku zmiany obecnych rozwiązań prawnych w związku z epidemią. Kontrole w placówkach handlowych pozwolą także ocenić organizację pracy pod względem spełniania wymogów bezpieczeństwa.

Jak co roku kontrole inspektorów pracy obejmą legalność zatrudnienia obywateli polskich. Czynności kontrolne zostaną przeprowadzone m.in. w branżach, w których najczęściej stwierdzane są nieprawidłowości, a także w agencjach pracy tymczasowej i podmiotach powierzających pracę sezonową w małych miejscowościach.

Z kontrolami Inspekcji Pracy muszą się liczyć pracodawcy i przedsiębiorcy zatrudniający cudzoziemców. Chodzi zwłaszcza o obcokrajowców wykonujących pracę na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi lub zezwolenia na pracę sezonową, a także cudzoziemców z nowych, azjatyckich kierunków, do których należą m.in. takie kraje, jak Filipiny, Indie, Bangladesz i Nepal, najliczniej migrujących do Polski obok obywateli Ukrainy. Kontrolą objęte będą zwłaszcza te branże, w których często powierzana jest praca cudzoziemcom bez ważnego dokumentu pobytowego. Celem kontroli będzie także ujawnianie nowych zjawisk i tendencji na polskim rynku pracy, w szczególności w związku z wejściem w życie regulacji dotyczących cudzoziemców, przyjętych w ramach tarczy antykryzysowej.

W podmiotach świadczących usługi pośrednictwa pracy kontrole mają na celu ujawnianie nielegalnych usług agencji. W przypadku podmiotów zarejestrowanych inspektorzy zwrócą uwagę m.in. na pobieranie nielegalnych opłat od osób korzystających z agencji, stosowanie praktyk dyskryminacyjnych. Niestety, to zjawisko bardzo często występuje. W agencjach pracy tymczasowej i u pracodawców użytkowników sprawdzone będą m.in. okresy wykonywania pracy tymczasowej i prawidłowość zatrudniania. Inspektorzy odwiedzą także agencje, które powierzają pracę tymczasową cudzoziemcom z państw trzecich.

m.k.

Badając zagadnienia związane z kierowaniem pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce w trybie oddelegowania, inspektorzy sprawdzą również, czy mają oni zapewnione warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z Kodeksu pracy i innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników. Prowadzone będą także kontrole dotyczące polskich firm delegujących pracowników do czasowego wykonywania pracy za granicą.

W 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy będzie realizowała zadania wynikające z nowelizacji ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Do zadań urzędu należeć będzie m.in. przyjmowanie umotywowanych powiadomień od tych pracodawców delegujących, którzy będą chcieli przedłużyć okres, w którym zobowiązani są zapewnić pracownikom delegowanym do pracy w Polsce warunki zatrudnienia na tzw. poziomie minimalnym do 18 miesięcy, a także współpraca z organami właściwymi za granicą w zakresie eliminowania nadużyć związanych z delegowaniem i zatrudnieniem o charakterze transgranicznym.

Kontynuowana będzie strategia pierwszej kontroli. Obejmujemy nią mikroprzedsiębiorstwa (1–9 pracowników) oraz małe zakłady (10–49 osób), funkcjonujące na rynku nie dłużej niż 5 lat, które nie były uprzednio kontrolowane. Podczas pierwszej kontroli inspektorzy pracy wskażą pracodawcom nieprawidłowości z zakresu prawa pracy, w tym bhp, dokonają ich analizy prawno-technicznej oraz zastosują środki prawne (decyzje, wystąpienia i polecenia), określając jednocześnie czas na wyeliminowanie przez pracodawcę stwierdzonych uchybień. Nie będą okresowo stosować sankcji, o ile kontrola nie ujawni rażących naruszeń przepisów bhp, a zwłaszcza sytuacji bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracowników. W przypadkach, w których kontrole będą dotyczyły ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych wypadków przy pracy lub nielegalnego zatrudnienia oraz rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, inspektorzy pracy zastosują środki adekwatne do skali naruszeń prawa pracy. Dla oceny skuteczności strategii pierwszej kontroli corocznie przeprowadzamy w wybranej grupie zakładów objętych tą strategią kontrole sprawdzające. Jak wynika z ustaleń inspektorów, w większości przypadków naruszenia prawa nie powtórzyły się, co wskazuje, że przyjęta strategia przynosi oczekiwane efekty. Należy zwrócić uwagę, że strategia pierwszej kontroli jest pozytywnie oceniania przez pracodawców, a jej formuła wydaje się ponadto adekwatną odpowiedzią na szczególne warunki aktualnie stawiane pracodawcom w związku z pandemią COVID-19.

Edukacja stanowi niezbędny aspekt działania Państwowej Inspekcji Pracy. Wszystkie przedsięwzięcia pozakontrolne, czyli programy prewencyjne, kampanie, współpraca z mediami, szkolenia i doradztwo, mają na celu wspieranie pracodawców w prawidłowym stosowaniu przepisów prawa. Profesjonalna informacja, wskazywanie praktycznych rozwiązań, zachęcanie do przestrzegania regulacji prawnych, także w czasie bieżących kontroli, składają się na coroczną działalność prewencyjną inspekcji pracy.

Kontynuowana będzie trzyletnia kampania prewencyjno-kontrolna „Dobry przepis na bezpieczeństwo", skierowana do branży przetwórstwa mięsa i prowadzona od 2019 r. przede wszystkim z myślą o bezpieczeństwie pracy w masarniach i ubojniach. W trzecim roku realizacji tego przedsięwzięcia, poza działaniami kontrolnymi, zaplanowano kolejne szkolenia dla pracodawców oraz działania promujące bezpieczeństwo pracy za pośrednictwem strony internetowej www.bhpnatak.pl, dystrybucję materiałów przygotowanych przez Państwową Inspekcję Pracy dla pracodawców i pracowników, a także publikację w prasie specjalistycznej artykułów z zakresu prewencji wypadkowej. W związku z zakończeniem projektu w 2021 r. zaplanowano również zorganizowanie konferencji podsumowującej trzyletnią kampanię, będącej okazją do zaprezentowania rezultatów działań prewencyjnych i kontrolnych oraz dyskusji nad bezpieczeństwem pracy w branży mięsnej.

Znane i cieszące się popularnością programy prewencyjne „Zdobądź dyplom PIP", w tym dla zakładów usług leśnych, „Prewencja wypadkowa", „Budowa. STOP wypadkom!" oraz program „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy" będą kontynuowane – jak dotychczas – w formule działań promujących nowoczesne standardy pracy.

Zorganizowane zostaną kolejne edycje konkursów popularyzujących wzorcowe postawy współczesnych pracodawców i wybrane zagadnienia prawa, m.in. „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej", „Poznaj swoje prawa w pracy", „Bezpiecznie od startu".

Z roku na rok dorobek wydawniczy Państwowej Inspekcji Pracy powiększa się o nowe tytuły. Budowana latami baza wiedzy stanowi bogate źródło informacji dla pracodawców i pracowników. Dużym zainteresowaniem cieszą się m.in. „Listy kontrolne z komentarzem", z których korzystają zwłaszcza uczestnicy programów prewencyjnych. Przewidziane są nowe publikacje.

Jak już podkreślałem, w związku z pandemią COVID-19 wprowadzono nowe i liczne regulacje prawne. Istnieje duże społeczne zapotrzebowanie na informowanie w tym zakresie. Dlatego w 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy będzie realizować temat dotyczący działań w zakładach pracy w celu ochrony pracowników w sytuacji zagrożenia epidemicznego. W ramach tych działań planowane jest m.in.: przygotowanie na stronie internetowej urzędu specjalnej zakładki dotyczącej zapobiegania zagrożeniom epidemicznym w miejscu pracy, zwłaszcza zagrożeniom związanym z COVID-19, a ponadto przygotowanie materiałów szkoleniowych na potrzeby działań edukacyjnych oraz opracowanie materiałów informacyjnych na temat zasad przeciwdziałania COVID-19 w zakładach pracy lub rozwiązań wprowadzonych przepisami w obszarze prawnej ochrony pracy (broszury, ulotki).

Zaangażowanie Państwowej Inspekcji Pracy w inicjatywy, zwłaszcza Komisji Europejskiej i Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy, pozwala realizować unijne priorytety w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Eksperci PIP uczestniczyć będą w spotkaniach międzynarodowych grup roboczych działających w ramach komitetu SLIC oraz zespołów eksperckich Komisji Europejskiej, np. grup współpracy administracyjnej.

Przewidywane działania na płaszczyźnie międzynarodowej prowadzone będą na warunkach dostosowanych do bieżącej sytuacji związanej z pandemią COVID-19. Wykorzystanie nowoczesnych rozwiązań technicznych w zakresie prowadzenia spotkań na odległość, w tym w formie wideokonferencji, pozwoli urzędowi podtrzymać aktywne zaangażowanie w transgraniczny dialog na rzecz ochrony pracy. Przewidujemy ponadto udział inspekcji w pracach europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie zapobiegania pracy nierejestrowanej. Kontynuowana będzie współpraca PIP z inspekcjami państw członkowskich, umożliwiająca m.in. wymianę informacji o pracownikach delegowanych. Pozwoliłem sobie poinformować wyższych inspektorów działających w strukturach SLIC, że Państwowa Inspekcja Pracy jest otwarta wraz ze swoimi zasobami, m.in. ośrodkiem szkolenia we Wrocławiu, na organizowanie w różnym zakresie różnych potrzeb dla tego gremium.

Jestem przekonany, że inspektorzy pracy i pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy dołożą wszelkich starań, by w pełni zrealizować powierzone im zadania określone w zaprezentowanym planie działania na 2021 r. Są świadomi misji i pozycji, jaka w ciągu ostatniego stulecia została wypracowana i przypisana naszemu urzędowi. Wiedzą także, jak duża jest ich odpowiedzialność za wykonywaną pracę i jak duże są oczekiwania społeczne z nią związane.

Pragnę zapewnić, że dołożę wszelkich starań, by działania inspekcji pracy były coraz skuteczniejsze, a praca inspektora mniej sformalizowana. Wciąż oczekujemy uproszczenia procedury wszczęcia kontroli. Mam nadzieję, że w niedalekiej przyszłości inspektor pracy będzie uprawniony do rozpoczęcia czynności kontrolnych po okazaniu tylko legitymacji służbowej. Problem upoważnień do kontroli ciągnie się już od lat. Prowadzone są prace i –
jak na razie – nie zostały zakończone. W dalszym ciągu mamy związane ręce co do prowadzenia czynności kontrolnych.

Chciałabym też krótko odpowiedzieć na pytanie pana przewodniczącego o działania, jakie podejmuję i będę podejmować, by odbudować wizerunek urzędu. Pragnę zapewnić, że priorytetem jest dla mnie, by urząd, którym mam zaszczyt kierować, był postrzegany jako urząd merytoryczny, przyjazny zarówno wobec pracowników, jak i pracodawców, przede wszystkim zaś skuteczny w eliminowaniu naruszeń prawa pracy.

Z całą pewnością, wykorzystując potencjał intelektualny, wiedzę i doświadczenie wynikające z dotychczasowej praktyki naszej kadry inspekcyjnej, Państwowa Inspekcja Pracy będzie służyć pomocą w rozwiązywaniu problemów, jakie dotknęły środowisko pracy z powodu pandemii COVID-19. Zarówno inspektorzy pracy, jak i pracownicy merytoryczni w większym niż do tej pory stopniu będą zaangażowani w poradnictwo prawne, w wyjaśnianie zawiłości nowych regulacji prawnych związanych z pracą zdalną na kwarantannie itp., bo tego oczekują od nas i pracownicy, i pracodawcy. Pokazała to chociażby nasza akcja informacyjna, przeprowadzona na moje polecenie w ostatnich dwóch tygodniach listopada tego roku. Na masową skalę w całym kraju odbyły się dyżury telefoniczne ekspertów PIP w mediach. To były setki pytań do naszych inspektorów pracy i prawników od czytelników gazet, internautów, słuchaczy radia, a także telewidzów, na które odpowiadaliśmy na bieżąco. W sumie było to ponad 60 dyżurów telefonicznych w redakcjach gazet, stacjach radiowych i na portalach internetowych na terenie całego kraju. Będziemy kontynuować tę formę poradnictwa za pośrednictwem mediów, aby docierać ze wsparciem prawnym do jak najszerszego kręgu odbiorców. Wiele redakcji przy okazji tych dyżurów zadeklarowało chęć kontynuowania współpracy z nami, co cieszy i co przyjmujemy jako dowód zaufania dla naszych ekspertów jako źródła rzetelnej wiedzy o prawie pracy. Czytelnicy gazet, internauci i słuchacze to przecież także pracownicy i pracodawcy zmagający się z problemami i wyzwaniami rynku pracy, których w czasach pandemii koronawirusa mamy aż nadto. Dodam tylko, że relację z tych dyżurów przedstawimy w grudniowym numerze miesięcznika „Inspektor Pracy".

Chcę podkreślić, że Państwowa Inspekcja Pracy na co dzień prowadzi aktywną politykę informacyjną, utrzymując roboczy i bezpośredni kontakt z mediami. Tylko w ciągu ostatnich dwóch miesięcy Główny Inspektorat Pracy przekazał dziennikarzom kilkadziesiąt informacji dotyczących wyników działań kontrolnych oraz obowiązujących przepisów prawa pracy, co było publikowane na łamach gazet i w internecie, upowszechniane w radiu i telewizji. Doskonale zdajemy sobie sprawę, że społeczeństwo oczekuje od Państwowej Inspekcji Pracy przede wszystkim skuteczności w realizacji zadań ustawowych, konkretnej pomocy i wsparcia w egzekwowaniu praw pracowniczych, rzetelnej i szybkiej reakcji na złożoną skargę. Każde takie nasze działanie buduje pozytywny obraz urzędu, także ukierunkowana i wielopłaszczyznowa działalność prewencyjna i oczywiście transparentna, zgodna z obowiązującymi przepisami i przyjętymi procedurami polityka kadrowa i finansowa prowadzona przez kierownictwo urzędu.

Zapewniam, że dołożę wszelkich starań, by rok 2021 przyniósł pełną realizację zaplanowanych działań i celów, jakie postawiliśmy przed sobą, co pozytywnie przełoży się na postrzeganie naszego urzędu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo panu ministrowi za przedstawienie programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r. Otwieram dyskusję.

Udzielę sobie głosu jako pierwszemu. Chciałbym po pierwsze podziękować panu ministrowi za nawiązanie do kwestii wizerunku Państwowej Inspekcji Pracy i podejmowanych działań w tym zakresie, życząc, aby to jak najszybciej zaczęło przynosić wymierne efekty w postaci pozytywnego postrzegania inspekcji. Zgłosiłem się jako pierwszy, ponieważ zabrakło mi elementarnej sprawy w prezentowanym programie działania. W mojej ocenie ten plan powinien być przygotowany wariantowo. Nie było tu wyraźnego rozróżnienia, jak będzie funkcjonowała inspekcja w sytuacji przedłużającego się stanu pandemii – tego quasi-lockdownu, z którym mamy do czynienia w tej chwili – a jak, gdy restrykcje związane z pandemią zostaną zniesione. To będą dwie różne rzeczywistości, zatem takie rozróżnienie mogłoby zostać uwzględnione. Co prawda pewne odniesienia do pandemii pojawiały się przy omawianiu kwestii profilaktyki i szkoleń, natomiast w moim odczuciu zabrakło przygotowania dwuwariantowego planu pracy inspekcji.

Pytanie szczegółowe – na początku wystąpienia pan minister mówił o zmniejszeniu w bieżącym roku budżetu inspekcji pracy o 23 mln zł. Zrozumiałem, że chodzi o zmniejszenie przyjętego budżetu na 2021 r. w stosunku do projektu. Jeśli jest inaczej, to proszę o wyjaśnienia.

Teraz komentarz do kwestii wypowiedzianych na wstępie. Najpierw bardzo krytyczna ocena funkcjonowania części inspektorów pracy – „skończyć z pozorowaniem działań”. Mam nadzieję, że mimo wszystko jest to pewien margines w inspekcji, oby jak najmniejszy. Poprawa w tych obszarach wymaga często pewnej zmiany mentalności, wieloletnich niedobrych nawyków i przyzwyczajeń pracowników. Trzeba mieć mocne instrumenty motywujące, żeby walczyć z tego rodzaju zjawiskiem. Chodzi m.in. o pewne elementy dotyczące premiowania, kryteriów oceny pracy inspektorów. W każdym razie jest to bardzo trudne zjawisko, z całą pewnością nie do szybkiego rozwiązania, lecz rozłożonego na lata. Zatem namawiałbym do pewnej powściągliwości w deklaracjach, ale tym bardziej wytężonej pracy, żeby eliminować negatywne elementy w funkcjonowaniu inspekcji.

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Jeśli chodzi o kwestie związane z budżetem PIP, faktycznie chodzi o zmniejszenie naszego budżetu w stosunku do zakładanego projektu na 2021 r. Nie dopowiedziałem tego, bardzo przepraszam.

Odnosząc się do kwestii związanych z pozorowaniem pracy, rzeczywiście to margines, ale występuje. Uważam, że trzeba podjąć wszelkie działania, żeby wyeliminować to zjawisko. Nie może być tak, że wynagrodzenie uzyskiwane w Państwowej Inspekcji Pracy będzie stanowiło jakiś dodatek do uzyskiwania wynagrodzenia „gdzieś tam”. Chcemy temu bezwzględnie zapobiec. Będę podejmował działania w tym zakresie.

Na pewno istotną kwestią jest to, aby wyeliminować również takie działania, które będą uniemożliwiały realizację naszego programu na 2021 r. Poprawy jakości funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy nie da się zrealizować w przyszłym roku. Chciałbym zapoczątkować stały proces w tym zakresie, tak abyśmy w przyszłym roku mogli powiedzieć, że coś się zaczęło, że jest jakiś zaczyn takiego działania.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Mam kilka pytań, które nasunęły mi się w trakcie lektury tego materiału, ale także w trakcie wypowiedzi pana ministra. Wśród przyjętych na 2021 r. priorytetów jest położenie nacisku na jakość kontroli, bo teraz – jak mówi pan minister – jakość ma mieć nadrzędne znaczenie. Czy to oznacza, że dotychczas w Państwowej Inspekcji Pracy jakość kontroli miała drugorzędne znaczenie? Czy mógłby pan inspektor wyjaśnić, jak zamierza poprawić jakość kontroli, za pomocą jakich działań czy decyzji? Jak to może przełożyć się na zwiększenie efektywności działania urzędu?

Drugie zagadnienie, o które chciałabym zapytać, dotyczy problemu, który obecnie – ale nie tylko obecnie – dotyka rynku pracy. To niewypłacanie wynagrodzeń za pracę. Z doniesień medialnych, jakie otrzymujemy, wynika, że tylko do końca września bieżącego roku inspektorzy pracy stwierdzili zaległości płacowe na kwotę ok. 76 mln zł. Nie muszę chyba dodawać, co to oznacza dla pracowników i ich rodzin. W jaki sposób zamierza pan zintensyfikować działania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie egzekwowania należności płacowych w 2021 r.? Pytam o to nie bez powodu, ponieważ w ubiegłym roku – co wskazuje sprawozdanie za 2019 r. – wyniki Państwowej Inspekcji Pracy, jeżeli chodzi o odzyskiwanie wynagrodzeń, nie były zadowalające. Zwracałam na to uwagę poprzedniemu głównemu inspektorowi pracy.

Kolejna rzecz, która mnie zastanawia, to liczba zaplanowanych kontroli – 52 tys. Czy to nie będzie ze szkodą dla konieczności przeprowadzania tzw. kontroli skargowych, mających na celu zweryfikowanie zasadności skarg pracowniczych? W ostatnim czasie Państwowa Inspekcja Pracy otrzymuje ok. 50 tys. skarg rocznie. Oczywiście nie wszystkie z nich muszą być weryfikowane poprzez kontrole. Jednak duża część tych skarg wymaga sprawdzenia w trakcie kontroli. Jak do liczby skarg wpływających do Państwowej Inspekcji Pracy ma się liczba zaplanowanych kontroli, czyli 52 tys.?

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pani poseł zadała kilka pytań. Zatem proponuję – jak poprzednio – od razu udzielenie odpowiedzi.

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Jeśli chodzi o jakość pracy inspektorów, to niewątpliwie bardzo duży problem. Aby poprawić jakość kontroli niewątpliwie niezbędny jest czynnik finansowy. Przy obecnie obniżonym budżecie – zamiarze obniżenia naszego budżetu o 23 mln zł – przede wszystkim w zakresie osobowym, co niewątpliwie będzie dotyczyło wynagrodzeń pracowników, będzie to proces bardzo trudny. Ale podjąłem już działania w tym kierunku, aby dokonywać prawidłowej oceny działalności inspektorów pracy. Do tej pory – co wskazuje również moje doświadczenie jako inspektora pracy, który przeprowadzał kontrole – ocena pracy była dokonywana poprzez, mówiąc nieelegancko, cyfry. Liczyła się liczba kontroli, liczba zastosowanych środków itp. Natomiast w tym wszystkim gdzieś ginęła jakość. To powodowało, że ciągle nie odnotowujemy spadku liczby skarg z zakładów pracy. Nic nie drga, jeżeli chodzi o kwestie dotyczące wypadkowości i występujących zagrożeń. Wydaje mi się, że w momencie, kiedy w zakładach pracy prowadzona jest systematyczna działalność kontrolna inspektorów, którzy funkcjonują w jednych zakładach przez bardzo długie okresy – czyli inspektor zna taki zakład – powinna następować poprawa. Ale jeżeli nie następuje, to należy się zastanowić, co jest przyczyną tej sytuacji. Chciałbym m.in. poprzez ocenę pracy inspektorów znaleźć przyczyny i zastosować środki, które pozwolą poprawić jakość pracy.

Faktycznie, istotną kwestią są zaległości płacowe. Niestety, zmniejszenie naszego budżetu na pewno nie poprawi naszej sytuacji. Nadal będzie występował problem, zarówno jeżeli chodzi o obecnych inspektorów, ale jednocześnie stworzy to problemy, jeżeli chodzi o nabór nowych kadr. Na dzień dzisiejszy wynagrodzenia w Państwowej Inspekcji Pracy przestają być atrakcyjne na rynku pracy. Bardzo trudno jest pozyskać ludzi posiadających znaczną wiedzę merytoryczną, którzy mogliby działać w obszarach właściwych dla inspekcji pracy. W związku z tym praktycznie przyjmowani są ludzie, którzy spełniają – mówię wprost – warunki brzegowe określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, czyli dotyczące kwestii wykształcenia, przygotowania zawodowego itp.

Liczba zaplanowanych kontroli a liczba skarg. Faktycznie, podjąłem decyzję o ograniczeniu liczby kontroli do 52 tys. Może wydawać się, że jest to radykalne obniżenie w stosunku do roku poprzedniego i dwóch lat wcześniej. Chciałbym zwrócić uwagę, że w 2020 r. z powodu pandemii nie zrealizowano wielu planowanych kontroli, a na to, co zostało zrealizowane, cały czas są narzekania, że nie tak, jak trzeba. Chciałbym poprzez podniesienie jakości poprawić tę sytuację.

Liczba skarg to rzeczywiście ok. 50 tys. rocznie. Ale są to skargi, które dotyczą tego samego problemu występującego w określonym czasie w danym zakładzie, wnoszone oddzielnie przez poszczególnych pracowników. Jeżeli uda nam się to skomasować, to automatycznie ograniczymy liczbę skarg, a tym samym liczbę kontroli. Potrzebna jest tutaj analiza w okręgowych inspektoratach pracy w jednostkach zajmujących się skargami. To pozwoli nam rozstrzygnąć tę kwestię. Znam przypadki, kiedy z jednego zakładu pracy było ponad 20 skarg dotyczących tego samego problemu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi.

Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pan prof. Jan Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Dzisiejsza prezentacja jest niezwykle obszerna. Wskazuje na liczne zadania, które podejmuje Państwowa Inspekcja Pracy. Ale brakuje mi trochę refleksji na temat przyczyn braku skuteczności na podstawie wcześniejszych doświadczeń.

Chciałbym zwrócić uwagę na skargi kierowane do Rady – przewodniczę Zespołowi ds. Skarg Rady Ochrony Pracy – z ich treści wynikają te problemy, które pan minister sygnalizował. Kwestia skuteczności. Stwierdzam naruszenie prawa. Ale co dalej? Czy wrażliwość społeczna i potrzeba szybkiej interwencji powinna mieć priorytet w sytuacji, kiedy pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia? W wystąpieniu do pana ministra, które

zostanie panu przedłożone z całym materiałem, wskazuję na niektóre drastyczne sytuacje. Dotykał pan kwestii jakości. To także kwestia etyki osób kontrolujących. Ich działanie powinno pogłębiać zaufanie do inspekcji pracy, a nie mieć cech szykany. To są indywidualne sprawy, na które trzeba zwrócić uwagę, które trzeba piętnować. W ramach współpracy z panem minister chciałbym przekazywać informacje i podejmować wspólne działania w tej materii.

Najbliższy rok będzie niezwykle trudny. Pomijam sytuację pandemii i zjawisk, które w związku z tym występują, ale trzeba zwrócić uwagę, że potrzeba zwiększania nakładów na bhp w poszczególnych firmach rodzi koszty. Pracodawcy starają się ograniczać koszty. Właściwie są dwie metody. Pierwsza to restrukturyzacja zatrudnienia, czyli zwalnianie pracowników, często z naruszeniem ich prawa do wynagrodzenia. Skarga, która będzie jutro rozpatrywana przez zespół, wskazuje, że przez 11 miesięcy nie wypłacano wynagrodzenia. Inspekcja była bezradna ze względu na ograniczenia covidowe, na które dość chętnie się powoływano.

Kwestie akcentowane przez pana ministra przy przedstawianiu programu miały charakter priorytetów. Ale – zakładam – nie jest to katalog zamknięty. Przypuszczam, że inspekcja pracy ze względów ludzkich podejmie szereg innych spraw, które pojawią się w najbliższym czasie, nie bacząc na plan pracy i na to, czy mieści się to w takim czy innym punkcie tego programu.

Pan minister zwracał uwagę na sprawy legislacji, złożoność i zawiłość przepisów. Nie ulega wątpliwości, że mamy do czynienia z mnogością regulacji, a – co gorsze – z wielką hipertrofią komentatorstwa, interpretacji. Towarzyszą temu regulacje wewnątrzzakładowe. Tak ładnie nazywa się prawo korporacyjne, które w wielu wypadkach narusza obowiązujące prawa, a swoją legitymację czerpie z uprawnień kierowniczych. Pracodawcy starają się przerzucić ryzyko działalności gospodarczej na pracownika i w ten sposób kształtować swoją korzystniejszą sytuację.

Sądzę, że Państwowej Inspekcji Pracy powinna towarzyszyć nie tylko refleksja następcza – jak działa przepis – ale uprzedzająca. Państwo mają przecież znakomity materiał prawa w działaniu, regulacji, które są skuteczne i które nie są skuteczne ze względu na bardzo dużą siłę działania układu ekonomicznego, które u przedsiębiorcy powoduje czasem zachowania wbrew przepisom – *contra legem*. Stąd ta sygnalizacja powinna być ważna, zwłaszcza gdy chodzi o przygotowywanie aktów normatywnych w ramach konsultacji międzyresortowych. Tutaj głos Państwowej Inspekcji Pracy powinien być uprzedzający. Na to zwracałabym uwagę. Bo jeżeli powstaje złe prawo albo nieskuteczna regulacja prawna, to późniejsza wykładnia może tylko zaciemnić obraz.

Wspomniał pan o zadaniach w zakresie pracy w górnictwie. Tutaj ciągle jest problem współdziałania z Wyższym Urzędem Górniczym, bo w zakresie kompetencji Wyższego Urzędu Górniczego znajdują się bardzo podobne zagadnienia. Oczywiście WUG zajmuje się także innymi sprawami. Ale w tym przypadku te kompetencje się krzyżują. Kwestia dobrej współpracy w tym zakresie ma istotne znaczenie.

Współdziałanie ze związkami zawodowymi powinno być także wpisane w ten program, ponieważ związki dobrze wiedzą, co dzieje się w poszczególnych zakładach, gdzie występują zagrożenia. To współdziałanie ze związkami zawodowymi jest bardzo ważne.

Trochę poza głównym nurtem zainteresowań w programie były atypowe formy zatrudnienia. Obserwujemy obecnie tendencję ucieczki od umowy o pracę w kierunku atypowych form zatrudnienia. Regulacje prawa europejskiego zobowiązują także do ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie innych form niż umowa o pracę. Chciałbym przypomnieć, że według konstytucji praca pozostaje pod ochroną, a nie praca wykonywana w ramach stosunku pracy. Skala różnych figur prawnych świadczenia pracy się rozszerza. Jest kwestia – sygnalizowałem to w swoich wcześniejszych wypowiedziach – zatrudniania obcokrajowców. To bardzo duża liczba osób, które obecnie wykonują pracę. Trzeba pewnej wiedzy w zakresie różnic kulturowych. Trudno oceniać pracowników, biorąc pod uwagę ich przekonania. Przykład Romów jest najlepszym przykładem trudności itd. To także kwestia kompetencji językowych inspektorów, którzy mieliby kontrolować pracę zatrudnionych obcokrajowców. To zjawisko zapewne będzie narastało, a zatem wymaga pewnego przygotowania wyprzedzającego.

Pan minister mówił o nauczycielach. Chciałbym, aby inspekcja pracy dopisała do programu nauczycieli akademickich. W szkolnictwie wyższym dzieją się różne rzeczy, typu różnych zarządzeń rektorów. Sam byłem rektorem, przewodniczącym komisji legislacyjnej Konferencji Rektorów Polskich, miałem możliwość obserwowania tych zjawisk, które obecnie się nasilają. Mamy problemy pracy zdalnej. Mówiliśmy o tym wcześniej. To także wymaga uregulowania. Ale regulacje nie mogą być pochopne. Wymagają uprzedniej pogłębionej analizy zjawiska społecznego, które poprzez prawo chcemy uregulować. Rola prawa jest zawsze regulacyjną w tej materii.

To byłyby ogólniejsze refleksje. To, co jest niesłychanie istotne – jaka jest ocena skuteczności funkcjonujących rozwiązań? Bo mnożenie ponad potrzeby regulacji, które nie trafiają w rzeczywistość, którą chcemy regulować, jest błędem. Myślę, że tutaj jest bardzo poważna rola Państwowej Inspekcji Pracy – sygnalizowania, ale sygnalizowania uprzedzającego przed powstaniem regulacji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy pan inspektor od razu chciałby się odnieść? Proszę bardzo.

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Bardzo dziękuję panu prof. Wojtyle za uwagi i wskazówki. Jeżeli chodzi o program naszego działania na następny rok, to, co usłyszeliśmy od pana profesora, niewątpliwie pozwoli nam na ewentualne skorygowanie programu, tak żeby przybrał właściwe ramy. Chciałbym podkreślić, że ten program nie jest sztywny. W zależności od sytuacji, od okoliczności będzie na bieżąco korygowany – i powinien być korygowany – na co wskazuje potrzeba z roku bieżącego, gdy COVID-19 totalnie zmienił nam zamierzenia i plany zawarte w tegorocznym programie.

Jeżeli chodzi o przyczyny nieskuteczności, niedostatecznych działań, na które pan prof. Wojtyła zwracał uwagę, myślę, że program działania na rok bieżący to nie jest właściwe miejsce, gdzie powinny być zawarte uwagi na ten temat. Postaram się, aby refleksje w tym zakresie zostały uwzględnione w sprawozdaniu z działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Kwestia współpracy z Wyższym Urzędem Górniczym i związkami zawodowymi. Zostały podjęte działania w zakresie poprawienia współpracy. Wydaje się, że ona jest właściwa, ale będę chciał w trakcie spotkań z przedstawicielami WUG i związków zawodowych wyjaśnić ewentualne kwestie niedostatku we współpracy.

Pan prof. Wojtyła nawiązał do kwestii pracy zdalnej. Staram się uzyskać informacje, żeby tę kwestię w jakiś sposób móc wykorzystać w funkcjonowaniu naszego urzędu. To jest również niezbędne, jeżeli chodzi o działania kontrolne. Chciałbym, aby zdefiniowano pojęcie pracy zdalnej. Do tej pory próbowałem w różnych źródłach prawa znaleźć definicję pracy zdalnej. Nie udało mi się. Ogólnie mówi się, że praca zdalna powinna polegać na tym, żeby to, co konkretna osoba otrzymuje do realizacji w zakładzie pracy, mogła wykonywać w domu. Tu pojawia się problem. Duża część osób, które teoretycznie mogłyby korzystać z pracy zdalnej, nie spełnia tego warunku. Czy kierowca może wykonywać pracę zdalną? Takich stanowisk jest wiele. Czy pracownicy kancelarii przyjmujący korespondencję mogą tę pracę wykonywać w domu? Można mnożyć przykłady takich stanowisk pracy. To bardzo istotne, żeby w którymś momencie określić warunki pracy oraz wynagradzania tych ludzi. Pracownicy adresują pewne oczekiwania w tym zakresie m.in. do Państwowej Inspekcji Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Kwestia pracy zdalnej przewija się przez nasze posiedzenia w zasadzie od połowy roku, od czerwca. Wielokrotnie deklarowałam, że ten temat trafi na jedno z naszych przyszłych posiedzeń. Sprawa będzie – być może – dyskutowana przy okazji planu pracy Rady na przyszły rok. Natomiast obecnie sytuacja bardzo skomplikowała się ze względu na zmianę kompetencji resortów. Sprawa przygotowania ustawy przeszła do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii. Nie nawiązałem jeszcze kontaktów, które rokowałyby informacją, kiedy będą założenia do tej ustawy. Dlatego rozpatrywanie tego tematu może się nieco opóźnić, co z pewnością nie jest korzystne dla rynku pracy i bezpieczeństwa

pracowników. Sygnalizuję to informacyjne. Z całą pewnością wrócimy do tego tematu przy omawianiu planu pracy Rady.

Pan poseł Krzysztof Gadowski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Bardzo podoba mi się akcent na jakość prowadzenia działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Nie ukrywam, że istotne jest również to, że pan minister sięga po element budowy kultury bezpieczeństwa pracy przy szeroko rozumianej współpracy wielu organizacji społecznych i nie tylko społecznych. To zawsze buduje jakość urzędu.

Państwowa Inspekcja Pracy posiada również ośrodek szkolenia we Wrocławiu, który – mam nadzieję – również zacznie kłaść duży nacisk na jakość. Jak pan minister postrzega rolę tego ośrodka? Co pan zamierza zrobić w specyficznych warunkach funkcjonowania w pandemii, żeby poszerzyć zakres funkcjonowania ośrodka – nie tylko szkolenia – ale inne działania, które będą kierowane na zewnątrz, w tym do pracodawców?

W przedłożonym dokumencie wskazuje się na kontrolę kompleksową w trzech obszarach – w zakładach górniczych, służbie zdrowia i placówkach handlowych. Dlaczego akurat te branże? W Polsce jest dość mocno rozwinięta branża motoryzacyjna. Wyższy Urząd Górniczy kładzie już pewien nacisk, żeby praca w górnictwie była wykonywana solidnie, rzetelnie i zgodnie z prawem. Może niekiedy górnictwa nie trzeba obejmować kompleksową kontrolą? Jestem nieco innym spojrzeniem na górnictwo. Górnicy wykonują ciężki, niebezpieczny zawód. Rzeczywiście, zdarzają się wypadki, w tym najcięższe. Ale to nie jest tak duża liczba w porównaniu do innych zawodów, aby cały czas obejmować ten sektor kompleksową kontrolą. Dlaczego akurat te trzy branże zostały objęte kompleksową kontrolą?

Tworząc program działania na 2021 r., korzystacie państwo zapewne z wielu informacji, w tym m.in. z programów długofalowych 2019–2021. Przy tworzeniu programu partnerami są również związki zawodowe. Jak przedstawia się współpraca w zakresie przygotowania planu działania z przedstawicielami resortów i rządu? Czy były pewne sugestie, czym należałoby się zająć? Rząd ma bieżące informacje, z których czasami trzeba skorzystać. Jakie były – czy mogły być – sugestie? Czy nie było ich?

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Wizja funkcjonowania Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy. Wiele razy zadawałem sobie pytanie – co dalej z Ośrodkiem Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy? Chciałbym zwrócić uwagę na pewną kwestię. Otóż stan pandemii oprócz wielu szkód, które spowodował, jeżeli chodzi o ludzi i gospodarkę, przyniósł również wiele odpowiedzi na nurtujące pytania m.in. co do skali zatrudnienia, wysokości zatrudnienia, funkcjonowania określonych struktur itd. Takie pytania zadaję sobie również w stosunku do Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. Czy jest zasadność funkcjonowania, na jakich zasadach? Co trzeba zrobić, żeby poprawić efektywność funkcjonowania tego ośrodka?

Mam koncepcję. Nie chciałbym w tej chwili jej ujawniać. Uważam, że byłoby to przedwczesne. Jeżeli skonsultuję to ze współpracownikami, jeżeli – być może – uzyskam jakąś pomoc ze strony związków zawodowych lub innych organizacji, które potrzebują funkcjonowania w takich ośrodkach, wtedy ustosunkujemy się do tego. Może tylko pytanie do państwa – w jakim zakresie jest możliwe autoszkolenie, autoedukacja? Czy będzie duża różnica między wykładem prowadzonym na żywo przez wykładowcę w ośrodku a wykładem prowadzonym za pośrednictwem nośnika elektronicznego dla ludzi, którzy podlegają tym szkoleniom? Czy będzie duża zmiana w tym zakresie? Zadawałem już takie pytania. Otrzymałem wiele uwag. Myślę, że trzeba się nad tym pochylić i naprawdę mocno zastanowić.

Kontrole kompleksowe – z czego wynikają? To, co znalazło się w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy, to jest kwestia analizy tego, co działo się w roku minionym, ale także w latach poprzednich. To są m.in. kwestie skarg, które do nas napływają, i zagadnień w nich poruszanych. To później znajduje odzwierciedlenie w planach. W ten sposób próbujemy do tego nawiązać i się ustosunkować.

Współpraca z organizacjami – czy mamy jakieś informacje czy nawiązywana była współpraca z przedstawicielami rządu? Co roku otrzymujemy informacje od ministerstw czy innych agend rządowych. Na ich podstawie tworzony jest nasz plan działania na następny rok.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu inspektorowi za udzielenie odpowiedzi. Proponuję, żeby nie podejmować tematu nauczania zdalnego. W Polsce trwa debata na temat nauczania zdalnego uczniów. Nie uzyskaliśmy jeszcze jasnych odpowiedzi. Natomiast samo postawienie tego pytania jest pewną sugestią, w jakim kierunku idzie myślenie pana inspektora, i może prowokować niektórych z nas do podejmowania dyskusji. Nie wiem, czy byłoby to dzisiaj celowe. Ale jeśli ktoś z państwa będzie chciał, to proszę bardzo.

Pan prof. Mieczysław Morawski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Mieczysław Morawski:

Nie zamierzam mówić o edukacji zdalnej. Myślę, że warto skonsultować te pytania z osobami, które wykonują tę pracę już od marca. Myślę, że jest dużo doświadczeń na uczelniach i z powodzeniem możemy sobie odpowiadać na te pytania, lecz przy innej okazji. Ale rzeczywiście są wyzwania, jeżeli chodzi o edukację zdalną.

Pan minister w swoim wystąpieniu poruszył bardzo ważną moim zdaniem kwestię. Chodzi o jakość zasobów ludzkich, jakość specjalistów pracujących w Państwowej Inspekcji Pracy. Wydaje mi się, że jest to istotne wyzwanie na najbliższy rok, a zapewne lata. Specjalista jest rzadkim dobrem. O specjalistów jest coraz trudniej. A z drugiej strony – każda instytucja jest tak dobra, jak dobrzy są specjaliści. Jeżeli nie ma specjalistów, to z instytucją też jest nie najlepiej.

Pan minister postawił szereg pytań. Trzeba je przemyśleć, bo patrząc szerzej na system zarządzania zasobami ludzkimi w inspekcji pracy, po pierwsze – rekrutacja, trzeba byłoby zastanowić się, gdzie tkwią źródła potencjalnych kandydatów do pracy. Może trzeba podejść do tego bardziej ofensywnie i nieco inaczej niż dotychczas. Wydaje mi się, że to będzie bardzo ważny element aktywności głównego inspektora pracy w przyszłym roku. Druga kwestia, bardzo istotna, dotyczy ocen pracowniczych. Moim zdaniem rzeczywiście sama liczba przeprowadzonych kontroli nie świadczy o zaangażowaniu pracownika. Trzeba pomyśleć, jakie mają być kryteria ocen pracowników pracujących w inspekcji pracy. To bardzo ważna kwestia. Myślę, że przez najbliższy rok pan minister wypracuje elementy oceny pracowników.

Motywacja – w instytucjach sfery publicznej wynagrodzenia nie są nadzwyczajne. Na uczelniach również nie są wysokie. Trzeba przemyśleć, co poza wynagrodzeniem ma składać się na system motywacji w Państwowej Inspekcji Pracy. Samo wynagrodzenie nie jest jedynym elementem. Gdybyśmy zdali się tylko na wynagrodzenia, byłoby to bardzo duże wyzwanie dla każdego pracodawcy. Z badań wynika, że każda podwyżka wystarcza na cztery miesiące. Po czterech miesiącach pracownik oczekuje kolejnej, jest to zatem krótkotrwała motywacja. Są inne elementy systemu motywacyjnego – możliwość rozwoju zawodowego, awanse wewnątrz instytucji, nawet wyzwania, które mogą specjaliście służyć do zdobywania doświadczenia i wyższych kompetencji. Myślę, że na nowo trzeba przemyśleć system motywacyjny, żeby rozwijać dobrych specjalistów, a nie tylko myśleć o wynagrodzeniach. Albo tak stworzyć system wynagradzania, żeby premiować rzeczywiście najlepszych. Ale kto jest najlepszym pracownikiem? Przecież nie ten, który przeprowadził najwięcej kontroli.

Rozwój zawodowy, edukacja pracowników – to też bardzo istotne kwestie. Sądzę, że w inspekcji pracy należałoby się zastanowić, w jaki sposób mają być prowadzone szkolenia. One w dużej mierze powinny odbywać się zdalnie, wtedy inspektorzy też będą mieć szanse na intensywniejszy niż dotychczas rozwój.

Moim zdaniem ważny jest – o czym mówił pan minister w niejednym wystąpieniu – etos pracy pracownika inspekcji pracy. Ponadto trzeba stworzyć markę dobrego pracodawcy. Państwowa Inspekcja Pracy ma być szanowanym pracodawcą, który pozyskuje specjalistów najwyższej klasy, problemy i wyzwania będą bowiem coraz trudniejsze. Pracownicy rzeczywiście muszą być specjalistami wysokiej próby, profesjonalistami w swojej

dziedzinie. Jeżeli oni będą profesjonalistami, to i Państwowa Inspekcja Pracy będzie taką instytucją. Mówię rzeczy proste i oczywiste, ale wiem, że dla pana ministra będzie to bardzo trudne zadanie, żeby pozyskać rzeczywiście doborowe kadry w tej instytucji. Nadchodzą czasy rzeczywiście trudne, coraz trudniejsze. Łatwiej nam nie będzie. Życzę powodzenia w zarządzaniu zasobami ludzkimi w inspekcji pracy.

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Zgadzam się ze wszystkim, co powiedział pan prof. Morawski. Podobnie jak pan, również dostrzegam bardzo wiele problemów.

Jakość zasobów ludzkich – faktycznie możemy wybierać spośród kadr, które zgłoszą się do nas. Nie zawsze są to osoby, które dysponują odpowiednią wiedzą merytoryczną, przygotowaniem i doświadczeniem, które można byłoby wykorzystać w Państwowej Inspekcji Pracy. A jeżeli tacy się zgłaszają, to gdy usłyszą, jaki ekwiwalent pieniężny za pracę z tymi swoimi kwalifikacjami mogą u nas uzyskać, wychodzą, dziękując za dalszą rozmowę. Niestety, tak będzie, dopóki nie uzyskamy wynagrodzeń konkurencyjnych wobec innych pracodawców. Pozwolę sobie na dygresję dotyczącą tego, co sam kiedyś przeżyłem. Będąc na kontroli w związku z nieprawidłowościami, jakie zostały ujawnione, miałem obowiązek sporządzenia wniosku do sądu. Jednym z elementów tego wniosku było uzyskanie informacji o zarobkach pracodawcy – osoby, którą miałem ukarać. I cóż uzyskałem? Zapytałem, ile pan zarabia? Odpowiedź: pisz pan, ile pan chcesz. Konsternacja z mojej strony. Pytam tego pana – 5 tys. zł, 10 tys. zł, 15 tys. zł czy 100 tys. zł. Odpowiedź: powiedziałem panu, pisz pan, ile pan chcesz. W końcu napisałem w tym miejscu, że nie uzyskałem informacji. Prywatnie wiedziałem, ile ten człowiek zarabia. Ale ta sytuacja była dla mnie frustrująca. Mogę tylko dopowiedzieć, że te proporcje miały się tak jak 1 do 15. To daje odpowiedź na skalę komfortu, w jakim się pracuje. Człowiek, wobec którego występuje się o ukaranie, może sobie pozwolić na takie odpowiedzi.

Rekrutacja, źródła zasobów ludzkich – nie mamy wielkich możliwości. To, co powiedziałem na początku, jest obowiązujące. Jeżeli będzie wyższy – być może będzie wyższy – poziom przygotowania pracowników w Polsce, to może tacy będą zgłaszali się również do Państwowej Inspekcji Pracy.

Oceny pracownicze – na początku swojego wystąpienia zwróciłem uwagę na potrzeby właściwej oceny pracy pracowników. Mówiłem, że zamierzam powołać zespół, którego zadaniem będzie określenie warunków umożliwiających ocenę pracy inspektora, nie poprzez cyfry, tak jak to w dużej mierze występuje, ale poprzez ocenę faktycznej pracy, wkładu pracy inspektora. Ale żeby inspektor pracy mógł prawidłowo i właściwie funkcjonować, potrzebne są dwa podstawowe elementy: po pierwsze – godne wynagrodzenie, po drugie – ideowość człowieka, który będzie wczuwał się w pracę, którą ma realizować. To jest niezbędne. Jeżeli tego nie będzie, nie jesteśmy w stanie stworzyć właściwych kadr.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Przedłożony program jest bardzo interesujący. Treść i forma zupełnie unikalna. Dotychczas otrzymywaliśmy obszerne opracowania. Tutaj widać jakąś systematykę tych działań. Uważam, że jest to bardzo ciekawa i dobra forma. Może warto byłoby w trakcie roku dopracować wybór priorytetów – 5 do 10 – które zostaną określone jako wiodące na ten rok. Ich realizacja pozwoli na końcu roku powiedzieć, że ten problem zbadaliśmy, mamy wnioski na przyszłość, bo wszystko inne jest codziennym trudem wizytowania zakładów, zwracania uwagi na tysiące różnych elementów, które są zawarte w programie. A gdyby dokonać próby powiedzenia: wszystko to jest ważne, robimy to, ale *de facto* chcielibyśmy mieć 3 albo 5 priorytetów systemowych dotyczących warunków pracy, legalności zatrudnienia czy innego tematu. Myślę, że można byłoby wybrać coś takiego. Byłby to bardzo wartościowy wkład, bo wnioski mogłyby być wykorzystane systemowo. Wtedy pan minister idzie do swoich kolegów ministrów z konkretnym materiałem i propozycjami – tak wygląda rzeczywistość, prawo, które zostało stworzone, jest w tym miejscu niewystarczające, trzeba podjąć takie czy inne działania lub zmiany. Namawiałabym, żeby podjąć taki trud. Skomasowałoby to dorobek inspekcji, którym mogłaby się pochwalić na forum ogólnopolskim.

m.k.

Na str. 61 materiału prezentowana jest liczba planowanych kontroli do przeprowadzenia przez okręgowe inspektoraty pracy. W jaki sposób zostało ustalone, że Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku ma przeprowadzić 2202 kontrole, a Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi – 3794? W jaki sposób ustalono te liczby?

I ostatnia – a właściwie powinna być pierwsza – rzecz. Dyskusja na temat przygotowania inspektora pracy, jego wiedzy i – co podkreślił pan minister – etyki funkcjonowania. To bardzo ważne. Czy w takim razie w momencie przyjmowania kandydata w rozmowie nie powinien uczestniczyć np. psycholog, który określi jego osobowość i oceni walory?

Jeśli chodzi o przygotowanie inspektora, to na pewno musiałoby być wstępne szkolenie face to face, następnie mogłyby być wirtualne przekazywanie wiedzy przez specjalistów z różnych instytucji i konkretne przykłady, potem praktyczna wizyta w zakładzie pracy, która byłaby ćwiczeniem, i na zakończenie egzamin. Oczywiście, za tym musi pójść dobra pensja. Szkolenie musi być stałe. Nie może być tak, że w ośrodku szkolenia przejdzie kilkumiesięczny kurs i na tym koniec. Inspektor musi poszerzać wiedzę. Przecież w każdym roku pojawiają się nowe wyzwania, a zatem musi mieć możliwość rozwoju. To bardzo zachęca. Wtedy młodzi, ambitni ludzie nie tylko będą zwracali uwagę na pasek do wypłaty, lecz także będą widzieli możliwość rozwoju. Zresztą wiedza się dezaktualizuje. Kurs odbyty we Wrocławiu dwa lata temu obecnie na pewno wymaga odświeżenia. Przy strategicznym myśleniu pana ministra wzięłabym pod uwagę ciągłe doskonalenie, ciągłe uczenie.

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Skąd takie liczby kontroli, o których wspomniała pani prof. Koradecka? Otóż to jest realizowane na podstawie przeróżnych informacji, które spływają do Państwowej Inspekcji Pracy na temat funkcjonowania gospodarki w różnych regionach kraju. Zwracam uwagę, że np. Wielkopolska to region, w którym jest bardzo wiele zakładów produkcji mebli. W związku z tym w tym regionie jest znacznie większa liczba kontroli w tym zakresie. Liczba kontroli przeliczana jest na jednego inspektora pracy. Stąd wychodzą później takie liczby. Po wstępnych ustaleniach u nas, są one przekazywane do okręgowych inspektoratów pracy, tam są jeszcze konsultowane m.in. co do możliwości realizacji programu we wskazanym zakresie, jeżeli chodzi o liczbę kontroli.

Nabór pracowników na inspektorów pracy – w każdym naborze bierze udział psycholog. Psycholog słucha tego, co kandydat do pracy ma do powiedzenia, ma prawo zadawania pytań i je zadaje. W programie szkolenia są zajęcia z psychologiem. Psycholog ma możliwość obserwowania kandydatów na etapie przygotowywania do pracy w Państwowej Inspekcji Pracy. Ewentualne uwagi co do kandydatów może zgłaszać kierownictwu urzędu.

Dopiero zaczynam pracę na stanowisku głównego inspektora pracy, więc nie mam jeszcze doświadczenia w zakresie naboru pracowników. Będę je miał w przyszłym roku. Dopiero w przyszłym roku będę coś więcej wiedział. To, co dzieje się w tej chwili, to jest kontynuacja tego, co wcześniej miało miejsce.

Czy pani profesor może mi przypomnieć pytania?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Chodziło mi o stałe doskonalenie się, żeby były roczne czy dwuletnie okresy, w których sprawdza się wiedzę inspektora, żeby to nie było tylko raz.

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Zgadzam się całkowicie z panią profesor, że istnieje potrzeba stałego doskonalenia pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Od momentu rozpoczęcia kontroli przez inspektora – na początku młodszego inspektora, potem inspektora, starszego inspektora, nadinspektora – powstają pytania, na które w wielu przypadkach sam nie potrafi sobie udzielić odpowiedzi. Szuka pomocy. Byłoby bardzo dobrze, gdyby istniało forum permanentnego dokształcania, szkolenia inspektorów, którzy mogliby uzyskiwać odpowiedzi na trapiące ich pytania i wątpliwości występujące w kontrolach, poszerzać swoją wiedzę w zakresie nowych i obowiązujących, aczkolwiek rzadko stosowanych przepisów prawa. Zgadzam się, że jest potrzeba uzupełniania na bieżąco wiedzy inspektorów.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kleina:

Bardzo podoba mi się sposób prezentacji programu działania Państwowej Inspekcji Pracy. To rzeczywiście interesujący i wartościowy dokument. Mam uwagę i pytanie.

Uwaga dotyczy budżetu Państwowej Inspekcji Pracy. Rada Ochrony Pracy zaakceptowała projekt budżetu PIP na 2021 r. przedstawiony przez głównego inspektora pracy. Rozumiem, że w Sejmie został zmniejszony. Wydaje mi się, że dla posłów i senatorów członków Rady Ochrony Pracy jest zadanie, żeby przyjrzeć się kwestii budżetowej jeszcze raz dokładnie i zastanowić się, czy nie należałoby wprowadzić poprawek podczas prac w Senacie. To komentarz do sprawy. Nie oczekuję od pana ministra opinii w tej sprawie. Natomiast prosiłbym pana ministra o bardziej szczegółową analizę, gdy budżet będzie procedowany w Senacie, aby senatorowie mogli lepiej zrozumieć wszystkie problemy finansowe, jakie występują w inspekcji pracy.

Druga sprawa – złożyłem propozycję do planu pracy Rady na przyszły rok. Dotyczy ona kontroli pracy rybaków, także śródlądowych, i marynarzy. Nie zauważyłem tych kontroli w programie inspekcji pracy na 2021 r. Wydaje mi się, że to dość ważna sprawa. Chyba rzadko kiedy inspektorzy pracy kontrolowali ten obszar. Chodzi mi o tych, którzy pracują na wodach śródlądowych, ale także tych, którzy pracują na wodach morskich pod polskimi banderami. Ponadto na wielu statkach, które pływają u zagranicznych armatorów, całe załogi są złożone z Polaków. Często są zatrudniani przez polskie firmy. Czy nie należałoby – a może inspekcja pracy już to czyni – sprawdzić warunków pracy tych ludzi i przestrzegania przepisów prawa przez ich pracodawców? Czy może korzystacie z pomocy inspekcji pracy krajów właściwych dla armatorów?

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Wracając do wcześniejszej wypowiedzi pani prof. Koradeckiej, jestem mądry mądrością moich kolegów, z którymi współpracuję. Zarówno ja, jak i moi współpracownicy w większości – można powiedzieć – początkujemy w tym wszystkim. Staramy się zrobić to wszystko jak najrzetelniej. Jestem bardzo wdzięczny za ogrom pracy, którą wykonali moi współpracownicy. Oni to, co ja mówiłem na posiedzeniach Rady Ochrony Pracy, Komisji do Spraw Kontroli Państwowej i innych gremiów, przełożyli na plan działania na 2021 r. Bardzo się cieszę, że znajduje on państwa uznanie. Ale myślę, że z ostateczną oceną przyjdzie nam poczekać do końca roku. Wtedy państwo będą mogli wypowiedzieć się na temat tego planu.

Co do kwestii związanych z budżetem, bardzo dziękuję panu senatorowi za deklarowaną pomoc. Chętnie z niej skorzystamy. Obawiam się, że będzie nam mocno brakowało tych środków, szczególnie na pokrycie zapotrzebowania finansowego, jeżeli chodzi o kwestie osobowe. Są bardzo duże potrzeby w tym zakresie. Musimy sobie z tym poradzić.

Kwestia dotycząca gospodarki morskiej występuje w planie pracy. W 2019 r. wykonaliśmy 110 kontroli w tym obszarze. To temat, który nie jest limitowany liczbą kontroli. W zależności od potrzeb będzie realizowany i będzie kontrolowany.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kleina:

Czy kontrole są prowadzone na statkach morskich, kutrach rybackich, łodziach? To jest kluczowe. Można wyobrazić sobie kontrole w administracji morskiej, w przedsiębiorstwie morskim itp. Wiem, że panu ministrowi będzie zapewne trudno na to odpowiedzieć, bo ta problematyka została podzielona na różne resorty. Proponując ten temat do planu pracy Rady, miałem kłopot, żeby wskazać jeden czy dwa resorty, które zajmują się tymi sprawami.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pan senator dotyka bardzo złożonej sprawy. Jeśli chodzi o statki, to w zależności od bandery są to wręcz terytoria innych państw. Wymagałoby naprawdę dłuższego wywodu, żeby to wszystko wyjaśnić. Ale w takim zakresie, w jakim główny inspektor pracy jest w stanie, bardzo proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kleina:

Doskonale się orientuję, jaki jest stan. Wskazałem to we wcześniejszej wypowiedzi. Rozumiem tę kwestię.

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Pozwolę sobie udzielić głosu dyrektorowi Departamentu Nadzoru i Kontroli panu Jakubowi Chojnickiemu, który jest zorientowany zdecydowanie lepiej w tym zakresie.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP Jakub Chojnicki:

W obszarze sektora związanego ze statkami, z przedsiębiorstwami morskimi wykonujemy dwa rodzaje zadań. To są normalne kontrole warunków pracy i przestrzegania prawa pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej. Tutaj, jak w każdym innym sektorze, wykonujemy swoje działania. Akurat ten temat, jak wspomniał pan minister, jest nielimitowany, zatem liczba kontroli w tym obszarze wynika z potrzeb aktualnie dyktowanych czy to jakąś skargą, czy obserwacją, czy doniesieniem medialnym.

Natomiast drugim obszarem działania inspekcji pracy w kwestii bezpieczeństwa i warunków pracy są tzw. odbiory statków. Dokonujemy odbioru statków żeglugi śródlądowej, żeglugi morskiej i obiektów zanurzalnych. W zależności od zgłoszeń armatorów dysponujących określonymi jednostkami pływającymi – turystycznymi czy pozyskującymi ryby, produkty morza i jezior – dokonujemy odbiorów, zanim te jednostki wyruszą w swoją podróż, czyli dokonujemy oceny warunków pracy wykonywanej przez zatrudnionych na tych statkach, bo to nie zawsze są marynarze i rybacy. Mamy specjalną, dedykowaną do tego jednostkę, zrzeszającą specjalistów przynajmniej z siedmiu okręgowych inspektoratów pracy, którzy mają wiedzę w zakresie technicznej budowy statków i bezpieczeństwa na statkach. To krajowa sekcja morska z siedzibą – obecnie – w Szczecinie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeśli temat, o który wnioskuje pan senator, zostanie uwzględniony w planie pracy Rady, to w znacznie bardziej szczegółowym i obszernym zakresie omówimy to zagadnienie podczas przyszłorocznego posiedzenia.

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

W programie pracy inspekcji pracy są następujące tematy: temat 045 – „Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej” oraz temat 046 – „Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czyli wręcz ta tematyka wpisuje się w plan pracy, nie tylko doraźne kontrole wynikające z bieżącej sytuacji.

Pan senator Michał Seweryński, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Seweryński:

Chciałbym przyłączyć się do pierwszej części wypowiedzi pani prof. Koradeckiej, w której mówiła, że w ogromie zadań zaplanowanych przez inspekcję pracy brakuje pewnych priorytetów, np. praca zdalna, zatrudnianie w służbie zdrowia. Czyli coś takiego, co ze względu na otoczenie powinno mieć szczególny priorytet w działaniach inspekcji pracy. To wyodrębnienie byłoby czytelne.

Druga rzecz, która nie została wyeksponowana w programie, to wnioski legislacyjne. Wszyscy mamy świadomość, jak mnóstwo jest przepisów, zwłaszcza niższego rzędu niż ustawa, dotyczących warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy. W trakcie kontroli inspektorzy mają najlepszą szansę, żeby móc skorygować niektóre przepisy, które im przeszkadzają, albo wskazać na brak pewnych regulacji. Gdyby takie wnioski wpływały na koniec roku np. do Rady Ochrony Pracy, mogłyby być przedmiotem pogłębionej dyskusji. Wtedy moglibyśmy się przyczynić, żeby jakieś zmiany prawa były zainicjowane w parlamencie.

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Zgadzam się absolutnie, że istnieje potrzeba skonkretyzowania zadań, ukierunkowania działalności Państwowej Inspekcji Pracy w taki sposób, żeby nie rozstrzeliwała się na wiele zagadnień. To wynika z tego, że zarówno ja, jak i moi koledzy widzimy potrzeby, i stąd może znalazły się w tym programie. Ale postaramy się to skorygować i właściwie przygotować.

Chciałbym poprosić mojego zastępcę pana Jarosława Leśniewskiego o odpowiedź na drugie pytanie.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Jeśli chodzi o wnioski legislacyjne, w programie działania nie piszemy o tych wnioskach. Natomiast pamiętamy o tym, realizując każdy z tematów kontrolnych. Natomiast zawieramy je w sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za dany rok. Staramy się, aby wnioski legislacyjne dotyczyły każdego z realizowanych przez nas tematów. W sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy zarówno za lata ubiegłe, jak i za ten rok na pewno znajdzie się osobny punkt, w którym zajmiemy się wyłącznie wnioskami legislacyjnymi, naszą oceną rozwiązań prawnych i tym, co udało nam się zrobić we współpracy z resortami, oraz tym, czy nasze wnioski zostały zrealizowane. Możemy zapewnić, że taki punkt znajduje się we wszystkich sprawozdaniach podsumowujących naszą działalność w tym zakresie.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chciałabym poruszyć trzy kwestie. Po pierwsze – z wielkim uznaniem dostrzegłam w planie pracy, w części dotyczącej prawnej ochrony pracy, działanie kontrolne związane z wprowadzaniem w życie przepisów tarcz antykryzysowych. Dostrzegamy wiele problemów wynikających nie tylko ze zrozumienia przepisów, ich stosowania, ale także z zawieranych porozumień pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcami na poziomie zakładów pracy, jeżeli chodzi o obniżony wymiar czasu pracy, obniżone wynagrodzenie czy w ogóle zmianę warunków pracy wynikających z sytuacji pandemii. Jak wiadomo, tarcze antykryzysowe wprowadziły możliwość zawierania tego typu porozumień. Myślę, że bardzo dobrym elementem jest sprawdzanie realizacji tych porozumień, ponieważ różnie z tym bywa. One są składane w okręgowych inspektoratach pracy. Dlatego to działanie uważamy za bardzo ważne. Myślę, że związki zawodowe na poziomie zakładu pracy na pewno będą współpracowały w tym zakresie.

Druga sprawa, na którą chciałam zwrócić uwagę, dotyczy obszaru działalności prewencyjno-promocyjnej, szeroko rozumianej prewencji. Nie ukrywam, że zabrakło mi – może nieuważnie czytałam – działania, które można by ewentualnie rozważyć, choć zdaję sobie sprawę ze szczupłości środków. Trwa kampania o dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych. To kampania europejska, która będzie realizowana w ciągu kolejnych dwóch lat. Jedyną instytucją, która na razie realizuje wszelkie działania związane z tą kampanią, jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Uczestniczymy w szeregu konferencji prowadzonych przez instytut na ten temat. Kampania „Dźwigaj z głową” doskonale wpisuje się w pracę zdalną, dolegliwości mięśniowo-szkieletowe są bowiem jedną z poważnych konsekwencji pracy zdalnej. Niedługo wszyscy będziemy na nie cierpieć z tego powodu. Związki zawodowe zaplanowały szereg działań związanych z tą kampanią. Będziemy je realizować w przyszłym roku. Gdyby inspekcja pracy zaplanowała działanie związane z dolegliwościami mięśniowo-szkieletowymi, byłoby to z wielką korzyścią dla wszystkich.

Trzecia kwestią, którą w dyskusji poruszył pan poseł Gadowski, dotyczy Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. Nie czuję się absolutnie kompetentna, aby mówić, jak ten ośrodek ma wyglądać, ale powiem o doświadczeniach związkowych i partnerów społecznych, chociażby sprzed miesiąca. Doskonałe szkolenie w formie zdalnej. Zdaję sobie sprawę, że potencjałem jest edukacja stacjonarna i nic nie zastąpi bezpośredniego kontaktu. Jako grupa związkowa mieliśmy w ostatnim czasie dwudniowe szkolenie we Wrocławiu. Było doskonale zorganizowane, nie mówię już o bardzo dobrym przygotowaniu merytorycznym inspektorów pracy. Sądzę, że w przyszłym roku należałoby kontynuować – nie tylko w Ośrodku Szkolenia PIP – szkolenia w formie zdalnej, choćby dla partnerów społecznych. Ta forma się sprawdziła. Na tym etapie postawmy na taką edukację zdalną. Bardzo sobie chwalimy te szkolenia. One są na bardzo wysokim poziomie.

Jeśli chodzi o szkolenia inspektorów pracy, istotne jest też samokształcenie. Mieliśmy szkolenie z tarcz antykryzysowych. Inspektorzy pracy, którzy je prowadzili, byli doskonale przygotowani. Odpowiadali na wiele pytań praktycznych. Widać, że element samo-

kształcenia inspektorów pracy jest immanentnie wpisany w ich obowiązki. To godne pochwały.

Na zakończenie bardzo dziękuję, że w planie pracy znaleźliśmy wątki postulowane przez związki zawodowe. Rzeczywiście, jest dobra współpraca między głównym inspektorem pracy a centralami związkowymi na etapie przygotowywania programu. Główny inspektor pracy zawsze nas pyta o tematy, jakie wnosimy do planu pracy. Wiele tych tematów zostało uwzględnionych, za co bardzo dziękuję. Trzymam kciuki. Plan jest ambitny. Rok jest trudny.

Jestem za wnioskiem pani profesor dotyczącym priorytetów. Myślę, że wśród nich powinna znaleźć się realizacja przepisów tarcz antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy. Występuje wiele naruszeń prawa pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Pan główny inspektor pracy, proszę.

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Bardzo dziękuję za pozytywne opinie i uwagi na temat działalności Ośrodka Szkoleń Państwowej Inspekcji Pracy. Bardzo dziękuję również za dobre oceny przedłożonego programu działania PIP. Uwzględnimy uwagi dotyczące priorytetyzacji niektórych elementów programu. Na pewno to skorygujemy. Postaramy się, aby nadać temu trochę inny ton.

Chciałbym jeszcze oddać głos dyrektorowi Departamentu Nadzoru i Kontroli panu Jakubowi Chojnickiemu.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP Jakub Chojnicki:

Jeśli chodzi o kampanię związaną z dolegliwościami mięśniowo-szkieletowymi, to ona biegnie w Europie dwutorowo, to znaczy w działania zaangażowała się Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, z drugiej strony – Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) miał również przygotować i uruchomić kampanię dotyczącą dolegliwości mięśniowo-szkieletowych, wybierając jedną z europejskich inspekcji jako wiodącą. My mieliśmy być tą inspekcją europejską nadającą ton tej części kampanii, która miała być sygnowana przez SLIC. Byliśmy na końcu drogi. Przygotowaliśmy na 20 stycznia br. pełny program kampanii z harmonogramem finansowym i harmonogramem wydarzeń. Do dyspozycji mieliśmy uzyskać grant w wysokości 300 tys. euro, przy założonym wkładzie własnym w wysokości 10% czy 20%, nie pamiętam już w tej chwili, bo cały rok minął. Mieliśmy zaangażować się w tę kampanię, przygotować narzędzia, wyszkolić szkoleniowców z Europy, rozpocząć działania kontrolne, tak aby za trzy lata tę kampanię zakończyć i podsumować.

Niestety, w związku z wybuchem pandemii doszło do drastycznego wzrostu cen połączeń lotniczych, doszło do zahamowania ruchu transportu i komunikacji w Europie. Wiele zaplanowanych przez nas zadań było związane z organizowaniem spotkań, konferencji czy seminariów, np. „Wyszkol szkoleniowca", w którym mieli uczestniczyć inspektorzy z Europy. Mieliśmy przekazać wiedzę o dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych zgodną z osiągnięciami naukowymi i wyposażyć w narzędzia do jednolitych kontroli w całej Europie.

Konsultowaliśmy się z sekretariatem SLIC. Oni uważali, że przygotowany harmonogram nawet w dobie pandemii może być zrealizowany. My nie widzieliśmy takiej możliwości. Kwestie organizacji tych spotkań przestały spinać się finansowo. Osobiste spotkania przestały być możliwe do zrealizowania. Ówczesny główny inspektor pracy, poprzednik pana ministra, po rozmowach, które nie dawały nam rękojmi, że nie będziemy jedynym urzędem obciążonym wynikami niezrealizowania pewnych zadań – rozliczanie grantów unijnych wiąże się niestety z wypełnieniem wszystkich zobowiązań, jakich podejmuje się, przesyłając dokumenty do Komisji Europejskiej – podjął decyzję, że pomimo złożenia wniosku, akceptacji tego wniosku, odstępujemy z uwagi na duże zagrożenia wpadnięcia w pułapkę niemożliwości rozliczenia środków unijnych zdobytych w drodze grantu na realizację tej kampanii.

Ale pragnę państwa uspokoić – w naszym programie działania na przyszły rok są ujęte zagadnienia ręcznego przemieszczania ciężarów. Zarówno w sklepach, jak i magazynach oraz centrach logistycznych będziemy przyglądali się kwestii prawidłowego przygotowania pracy przy ręcznym przemieszczaniu ciężarów. Zatem na pewno jakiś wkład związany z respektowaniem rozporządzenia o przenoszeniu ciężarów będziemy mogli wnieść jako aport również do podsumowania działań prowadzonych w Polsce w zakresie ograniczania dolegliwości mięśniowo-szkieletowych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za te istotne, ważne wyjaśnienia.

Podsumujmy tę dyskusję. Wszystkie uwagi były bardzo ciekawe, do rozważenia i ewentualnego uwzględnienia przez głównego inspektora pracy i jego zespół. Pozwolę sobie zwrócić uwagę na dwie podniesione sprawy. Pierwsza – wskazana przez panią prof. Koradecką, a następnie podtrzymana przez pana prof. Seweryńskiego – dotyczy celowości wskazania w programie pewnych priorytetów, które będą realizowane. Jak sądzę, w połączeniu z deklaracją głównego inspektora pracy, że inspekcja będzie elastyczna w realizacji tego programu, że tu nie ma jakichś bardzo sztywnych ram, poza które nie będzie można wychodzić, to jest bardzo dobre wyjście do przygotowania się czy sformułowania tego programu w odniesieniu do nieprzewidywalnego w tej chwili rozwoju sytuacji, jeśli chodzi o ograniczenia covidowe. Stąd taka forma programu działania wydaje mi się najlepsza i najwłaściwsza.

Wskazanie priorytetów – owszem, nakreślenie pewnych ram i podkreślenie, że temu może towarzyszyć pewna elastyczność w zależności od zmieniającej się sytuacji bieżącej. Myślę, że warto przynajmniej w jakiś sposób zaakcentować, nie znając do końca jeszcze odpowiedzi w postaci regulacji prawnych, kwestię pracy zdalnej i upowszechnienia jej w obszarach nauki i pracy biurowej. Tyle uwag z mojej strony.

Zakończyliśmy rozpatrywanie punktu drugiego porządku dziennego. Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Organizacyjno-Prawnych.

Przechodzimy do spraw bieżących. Pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym przede wszystkim podziękować głównemu inspektorowi pracy za nadesłaną odpowiedź na moje pytania zadane na ostatnich posiedzeniach Rady, w szczególności interesowała mnie opinia pana prof. Arkadiusza Sobczyka, choć – jak rozumiem – opinia została przygotowana w październiku 2018 r., a nie 2020 r. Rozumiem, że to jest pomyłka w piśmie przewodnim. Pan profesor w konkluzji stwierdził jednoznacznie, że – cytuję – „w Państwowej Inspekcji Pracy rozpoczął się prawidłowo zgłoszony spór zbiorowy". Taka jest wymowa całej opinii. Myślę, że to był główny powód, dla którego poprzednik pana ministra nie wspomniał nam o tej opinii. Przywoływał tylko opinię pana prof. Barana, która niejako stała obok głównego problemu stanowiącego przedmiot sporu zbiorowego. To bardzo ciekawy materiał. Cieszę się, że pan prof. Sobczyk tak trafnie uznał dopuszczalność sporu zbiorowego zgłoszonego w 2018 r. głównemu inspektorowi pracy, z czym – niestety – pan Łyszczek nie mógł się pogodzić, co potwierdza mój tok myślenia. Informowałam o tym Radę, zadając pytania panu Łyszczkowi. Tym bardziej cieszy, że porozumienie zostało podpisane i spór między stroną związkową a Głównym Inspektoratem Pracy został zakończony.

Nie ukrywam, że wciąż czekam na raport o nieprawidłowościach w urzędzie za czasów pana Łyszczka. Miałam to obiecane. Nie mogę się doczekać. Kiedy zatem go otrzymam? Czekam też na informację o pogłębionej kontroli nieprawidłowości w sprawach finansowo-kadrowych, nie tylko za wrzesień, lecz także za poprzednie miesiące, oraz o krokach prawnych. W związku z zasygnalizowanymi nieprawidłowościami są one przecież niezbędne i pilne do podjęcia. Kiedy otrzymam szczegółową informację?

Dzisiaj dużo mówiliśmy o budżecie. To bardzo ważne, jeżeli chodzi o dalsze funkcjonowanie Państwowej Inspekcji Pracy. Panie ministrze, jakie kroki musiałby pan podjąć, gdyby ten budżet rzeczywiście został tak drastycznie okrojony? Jakiego rodzaju wydatki będą okrojone? Czy nie ucierpi na tym podstawowa działalność Państwowej Inspekcji Pracy?

Główny inspektor pracy Andrzej Kwaliński:

Jakie środki powinienem podjąć, co może się zdarzyć? Mam nadzieję, że podstawowa działalność, określona w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, zostanie zrealizowana. Na pewno nie w tak bogatej wersji, jak powinno, jak to było możliwe, ale będziemy to realizowali. Niewątpliwie dojdzie do sytuacji, że poszczególne środki zostaną przekazane z jednego działu do drugiego, aby była możliwość zamknięcia tego wszystkiego.

Obawiam się, że w 2021 r. będzie ograniczona możliwość zatrudniania nowych pracowników w Państwowej Inspekcji Pracy, a jeżeli dojdzie już do zatrudnienia, to będzie ich naprawdę niewielu. W związku z tym – wracam do tego, co powiedziałem, przedstawiając program pracy – obawiam się, że nie będziemy konkurencyjni, jeżeli chodzi o wynagrodzenia. Nie będziemy mieli z czego z jednej strony uzupełnić wynagrodzenia tym ludziom, którzy pracują w Państwowej Inspekcji Pracy, a z drugiej strony – zaoferować godnych wynagrodzeń tym, którzy do nas będą chcieli przyjść i oferować swoje usługi dla Państwowej Inspekcji Pracy. Niestety, samą ideowością nie da się przeżyć. Trzeba mieć środki finansowe na to, aby to było możliwe do zrealizowania.

Jeżeli chodzi o kwestię tego raportu, o którym pani poseł mówi, aktualnie trwają postępowania wyjaśniające w wielu jeszcze innych kwestiach oprócz tych, na które patrzyliśmy. Został sporządzony projekt. Obecnie jest badana m.in. kwestia związana z udzielaniem zgód na wykonywanie dodatkowych zajęć zarobkowych w Państwowej Inspekcji Pracy dla pracowników Głównego Inspektoratu Pracy. To bardzo istotna kwestia. Zobowiązuję się do przekazania pani poseł tego raportu po wyjaśnieniu tych spraw.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pani prof. Danuta Koradecka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

To bardzo specjalny okres. Inspekcja w tej chwili startuje do walki o budżet. Nie wiem – zwracam się do pani poseł Mrzygłockiej – czy to jest najlepszy moment na wyciąganie tylu niejasnych spraw.

Pan minister przedstawił szeroko zarysowany program, ma zmotywowanych zastępców, dyrektorów. Może idźmy do przodu. Nie grzebmy się w takich rzeczach. Obawiam się, że to nie przysporzy – niezależnie od wyników raportu – szans inspekcji na rozwinięcie skrzydeł. To takie czysto intuicyjne uwagi.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym ad vocem do pani prof. Koradeckiej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Ale to była prośba, nic więcej.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Nie wycofuję się z prośby o raport.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Proszę o docenienie, że nie podejmuję dyskusji na temat sporu zbiorowego, co do którego mam bardzo sprecyzowaną opinię. Dajmy spokój polemikom.

Informuję, że jutro o godz. 9.00 odbędzie się posiedzenie Zespołu ds. Skarg. Posiedzenie Sejmu – na bieżący moment – jest przewidziane na 20 i 21 stycznia, w związku z czym najbardziej prawdopodobne posiedzenie Rady odbędzie się 19 stycznia przyszłego roku, a 18 i 19 stycznia posiedzenia zespołów. Przypominam, że termin na zgłoszenie propozycji do planu pracy Rady na 2021 r. upływa z końcem tego tygodnia.

Zamykam posiedzenie Rady, łącząc je z życzeniami, żeby pomimo wszystkich utrudnień, ograniczeń, uwarunkowań, rygorów pandemii te święta udało nam się przeżyć w wąskich, ale rodzinnych gronach w duchu nadziei, że w przyszłym roku wszystkie niedobre okoliczności zewnętrzne ustąpią. I że już na Święta Wielkanocne będziemy mogli cieszyć się, że Polska powoli wraca do normalności – polska gospodarka, sytuacja pracowników na rynku pracy. Tego państwu i sobie życzę. A przede wszystkim zdrowia wszystkim państwu i waszym rodzinom.

 m.k.